

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: O IMPACTO DO USO DA  
TECNOLOGIA NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO**

PATRICIA LUZIA OLIVEIRA FERREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: O IMPACTO DO USO DA  
TECNOLOGIA NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO**

PATRICIA LUZIA OLIVEIRA FERREIRA

Trabalho apresentado como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em Administração,  
pelo curso de Graduação em Administração na  
UFMS.

Orientador: Prof. Dr. Wallace da Silva de Almeida

Chapadão do Sul MS

2023

*Dedico este trabalho a todos que  
contribuíram direta ou indiretamente em  
minha formação acadêmica.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especialmente:*

*A Deus, a quem devo minha vida.*

*A minha família que sempre me apoiou nos estudos e nas escolhas tomadas.*

*Ao orientador Prof. Dr. Wallace da Silva de Almeida que teve papel fundamental na elaboração deste trabalho.*

*Aos meus colegas pelo companheirismo e disponibilidade para me auxiliar em vários momentos.*

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: O IMPACTO DO USO DA TECNOLOGIA NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO**

**Resumo:** O uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção de pessoas tem impactado positivamente a forma como as organizações encontram, avaliam e contratam talentos. Com a adoção de ferramentas tecnológicas, é possível ampliar o alcance, melhorar a qualidade da avaliação, facilitar a comunicação e otimizar os processos. Esse estudo teve como objetivo verificar o impacto das novas tecnologias no recrutamento nos processos de seleção de profissionais, em artigos científicos da área publicadas no período 2011 a 2021. Por tanto foi realizado uma revisão sistemática da literatura com abordagem qualitativa, utilizando como fontes de auxílio as plataformas Redalyc e Spell. Após o levantamento e seleção dos artigos foram identificados 4 artigos que incorporam o objetivo desta pesquisa. Após análise dos artigos selecionados, constatou-se que o impacto do uso da tecnologia no processo de contratação é significativo, com vantagens de realizar um pré-análise de seus candidatos tornando o processo mais ágil e confiável; utilizando as mídias sociais como busca de informações; a tecnologia proporciona que as organizações consigam identificar melhor o perfil do candidato para classificar o profissional adequado; e a tecnologia proporciona a redução de gastos e otimização de tempo. A tecnologia durante o processo de contratação é uma abordagem a ser mais explorada, como constatado na pesquisa existem ainda muito receio de profissionais a aderir esse meio, pois veem a tecnologia como uma vantagem nesse processo.

**Palavras-chave:** Tecnologia, impacto, recrutamento e seleção.

## **RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE: THE IMPACT OF TECHNOLOGY USAGE ON THE HIRING PROCESS.**

**Abstract:** The use of technology in the recruitment and selection process has positively impacted the way organizations find, evaluate, and hire talents. By adopting technological tools, it is possible to expand the reach, improve the quality of evaluation, facilitate communication, and optimize processes. This study aimed to assess the impact of new technologies on recruitment in the selection processes of professionals, based on scientific articles published in the period from 2011 to 2021. Therefore, a systematic literature review was conducted with a qualitative approach, using Redalyc and Spell platforms as sources of assistance. After the survey and selection of articles, four articles were identified that align with the objective of this research. Upon analysis of the selected articles, it was found that the impact of technology in the hiring process is significant, with advantages such as conducting pre-analysis of candidates to make the process more efficient and reliable, utilizing social media for information search, enabling organizations to better identify candidate profiles for appropriate classification, and technology providing cost reduction and time optimization. The use of technology during the hiring process is an approach that should be further explored. As evidenced in the research, many professionals still have reservations about adopting this means, as they perceive technology as an advantage in this process.

**Keywords:** Technology; impact; recruitment and selection

## 1. INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento e seleção é essencial para o crescimento da organização, pois tem como objetivo construir o melhor capital humano para a empresa (SOARES, GELMINI, DEMO, COSTA, 2020). Diante das mudanças constantes e vários acontecimentos no mundo e na tecnologia, as organizações buscam a se adaptarem a um ambiente dinâmico. Com isso, tendem a recrutar e selecionar profissionais que consigam obter grandes resultados a fim de acrescentar valor a sua empresa (PORTUGAL, 2021).

A partir de 1980, ocorreram mudanças na dinâmica do mercado de trabalho. Entre as alterações pode-se citar a expansão do desemprego urbano; aumento do grau de informalidade; e, por consequência, a deterioração das condições de trabalho. Algumas mudanças significativas promovidas no mundo do trabalho repercutiram no modo de produção em que os trabalhadores se inserem (HALPERN, HALPERN, CERCHIARO, 2021).

Atualmente existem diversos tipos de redes sociais e softwares que atuam estabelecendo um ambiente fértil para ocorrência de conexões entre trabalhadores e empregadores como, por exemplo, Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, WhatsApp, Telegram e entre outros. Nesse ambiente virtual, torna-se possível conseguir criar conexões de negócios ou mesmo uma oportunidade de emprego. Permite-se, ainda, a realização de análises detalhadas sobre os conteúdos acessados a fim de avaliar de forma mais cautelosa potenciais soluções identificadas no intuito de atender as demandas do setor empresarial quanto a contratação de profissionais habilitados para as vagas de emprego disponíveis. (SILVA; SILVA, 2021).

As empresas têm usado ferramentas tecnológicas durante o processo de recrutamento e seleção com o propósito de auxiliar na criação de diferenciais competitivos. Para tornar o processo de recrutamento e seleção ainda mais eficientes e eficazes, a atuação ativa no ambiente web com uso de estratégias de divulgação de vagas, identificação e captação de potenciais futuros candidatos visa estabelecer o *match* mais adequado ao perfil da vaga disponível com o menor custo possível.

Assim, o uso das ferramentas tecnológicas pode auxiliar os profissionais de Gestão de Pessoas (GP) na redução do tempo das entrevistas, conseguindo ser mais diretos e objetivos na busca de novos profissionais, reduzindo-se os custos envolvidos neste processo (AVELAR; SILVA; SARAIVA, 2021). Diante do cenário apresentado, o seguinte questionamento surge: quais são as principais ferramentas e/ou estratégias de recrutamento e seleção de candidatos usadas no mercado de trabalho?

A fim de responder ao questionamento orientador desta pesquisa, estabelece-se como objetivo geral da pesquisa: Verificar o impacto das novas tecnologias no recrutamento nos processos de seleção de profissionais, em artigos científicos da área publicadas no período 2011 a 2021.

Desse modo, o estudo se justifica pela necessidade de monitoramento contínuo da forma como as mudanças tecnológicas geram influência na atuação dos gestores da área de Recursos Humanos durante a implementação de ações para a contratação de pessoas. Assim, a pesquisa busca contribuir ao indicar, a partir de uma síntese bibliográfica, as principais estratégias e ferramentas tecnológicas aplicadas com a finalidade de selecionar candidatos a vagas de emprego no mercado de trabalho.

Além desta breve introdução, o estudo segue estruturado apresentando uma revisão de literatura na segunda seção. A terceira seção se destina a definição da estratégia metodológica adotada. Em seguida, a quarta seção, indica os resultados encontrados a partir da abordagem metodológica empregada. Por fim, exhibe-se as considerações finais do estudo.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

O recrutamento e seleção de pessoas são processos fundamentais para as organizações, pois permitem a identificação e contratação de profissionais qualificados e alinhados aos objetivos e valores da empresa. Com o avanço da tecnologia e a crescente digitalização dos processos, o uso de ferramentas tecnológicas no recrutamento e seleção vem se tornando uma prática cada vez mais comum (FERREIRA; VARGAS, 2014). Essa transformação traz consigo diversos impactos e desafios que afetam significativamente a forma como as organizações encontram e escolhem seus futuros colaboradores.

Uma das principais mudanças trazidas pelo uso da tecnologia é a automação de tarefas. Com o auxílio de sistemas de gerenciamento de candidatos e softwares de triagem automática, é possível revisar um expressivo volume de currículos de forma rápida e eficiente. Isso viabiliza a economia de tempo e recursos, facilitando com que os recrutadores se concentrem na identificação de candidatos mais qualificados e compatíveis com as posições em aberto. Com as ferramentas digitais, é possível realizar a triagem de currículos de forma mais ágil e eficiente, bem como agendar e conduzir entrevistas online, diminuindo o tempo necessário para encontrar candidatos adequados e reduzindo o tempo de contratação (FROEHLICH; SILVA, 2014).



A tecnologia traz uma redução significativa nos custos operacionais. A automatização de tarefas rotineiras, como a triagem de currículos e a comunicação com os candidatos, elimina a necessidade de impressão de papéis, envio por correio e armazenamento físico de documentos, resultando em economia de recursos financeiros e ambientais para as organizações (LEMES, 2015).

Além da automação, a tecnologia também oferece ferramentas de análise de dados que auxiliam na seleção dos candidatos mais adequados. Com a coleta e análise de informações sobre habilidades, experiências e desempenho, é possível tomar decisões mais embasadas e precisas na hora de escolher os candidatos que melhor se encaixam nos requisitos da vaga. Essa análise de dados contribui para a eficiência e qualidade do processo de seleção, minimizando o risco de contratações inadequadas.

Um dos principais benefícios do uso da tecnologia é o acesso a um grupo de talentos mais amplo e diversificado. As plataformas online permitem que as empresas alcancem candidatos de diferentes regiões geográficas, ampliando as opções de recrutamento e facilitando a busca por profissionais com habilidades específicas ou experiência em áreas específicas (LIMA, 2018).

Outro benefício do uso da tecnologia no recrutamento e seleção é a possibilidade de realizar entrevistas virtuais. Com o avanço das ferramentas de videoconferência, é possível conduzir entrevistas remotas, eliminando as restrições geográficas e facilitando o acesso a candidatos de diferentes regiões. Adicionalmente, as entrevistas virtuais economizam tempo e recursos, eliminando a necessidade de deslocamentos e permitindo uma avaliação mais ampla dos candidatos em menos tempo (LEMES, 2015).

Em suma, o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção de pessoas traz consigo benefícios e desafios significativos. Por um lado, a automação de tarefas, a análise de dados e as entrevistas virtuais aumentam a eficiência, a precisão e a abrangência do processo. Isso permite uma triagem mais rápida e precisa dos candidatos, economizando tempo e recursos das organizações (FROEHLICH, SILVA, 2014).

No entanto, o uso da tecnologia no recrutamento e seleção também apresenta desafios e impactos negativos que precisam ser considerados. Um dos principais desafios é o surgimento de vieses algorítmicos. Os algorítmicos utilizados nos sistemas de triagem automática podem ser influenciados por preconceitos e desigualdades existentes na sociedade, resultando em discriminação de gênero, raça ou etnia. É necessário garantir que esses algorítmicos sejam desenvolvidos de forma imparcial e que sejam constantemente monitorados e ajustados para evitar a perpetuação de vieses (FROEHLICH; SILVA, 2014).

É preciso estar atento aos impactos negativos do uso da tecnologia. A introdução de algoritmos e sistemas automatizados pode gerar vieses algorítmicos e perpetuar desigualdades sociais, discriminando candidatos com base em características como gênero, raça ou origem étnica. É essencial que esses algoritmos sejam desenvolvidos de forma imparcial e que sejam constantemente monitorados e ajustados para evitar qualquer forma de discriminação (LIMA, 2018).

Outro desafio é a perda de aspectos humanos na seleção de candidatos. Embora a tecnologia possa facilitar a análise de habilidades técnicas e experiências, nem sempre é possível avaliar as habilidades sociais e emocionais dos candidatos. A interação face a face e a observação de comportamentos e reações em tempo real são elementos importantes para uma seleção adequada. Portanto, é essencial que as organizações encontrem um equilíbrio entre o uso da tecnologia, manutenção de interações humanas e a eficiência trazida pela tecnologia no processo de recrutamento e seleção (LIMA, 2018).

Além disso, a substituição de interações humanas pelo uso da tecnologia pode limitar a capacidade de avaliar habilidades sociais e emocionais dos candidatos, que são aspectos importantes para a seleção adequada. Essas habilidades podem ser difíceis de serem avaliadas somente por meio de currículos e entrevistas virtuais.

Para lidar com esses desafios, é importante que as organizações adotem uma abordagem ética e responsável no uso da tecnologia. Isso inclui a transparência na utilização de algoritmos e sistemas automatizados, a realização de avaliações periódicas para identificar e corrigir possíveis vieses e o estabelecimento de diretrizes claras para garantir a igualdade de oportunidades aos candidatos (FROEHLICH; SILVA, 2014).

Outro ponto relevante é a melhoria na experiência do candidato. As plataformas online oferecem processos de candidatura simplificados e interação mais rápida e conveniente com os recrutadores. Isso contribui para uma imagem positiva da empresa e pode atrair talentos de alto nível, fortalecendo a marca empregadora (LIMA, 2018).

Entretanto, o uso da tecnologia no recrutamento e seleção também apresenta desafios e impactos negativos que precisam ser considerados. A segurança e a privacidade dos dados dos candidatos são questões cruciais, uma vez que a digitalização das informações sensíveis pode expor as organizações a riscos. É fundamental que os sistemas e plataformas utilizados sejam seguros e estejam em conformidade com as leis e regulamentos de proteção de dados.

A adoção da tecnologia requer que os profissionais de RH adquiram habilidades digitais e estejam familiarizados com as ferramentas e plataformas utilizadas (FROEHLICH; SILVA,

2014). O investimento em treinamento e capacitação é essencial para garantir que os recrutadores possam aproveitar ao máximo as tecnologias disponíveis e realizar uma seleção adequada dos profissionais.

Em suma, o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção traz vantagens como acesso a um grupo de talentos mais amplo, redução de custos, agilidade e melhoria na experiência do candidato. No entanto, é necessário lidar com desafios de segurança e privacidade, além de investir na capacitação dos profissionais para garantir um uso efetivo e ético da tecnologia nesse processo. Encontrar um equilíbrio entre a automação e a manutenção dos aspectos humanos é essencial para que as organizações possam atrair e selecionar os melhores talentos para impulsionar seu crescimento (FROEHLICH; SILVA, 2014).

O uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção de pessoas pode proporcionar diversos benefícios, como maior eficiência e precisão. No entanto, é fundamental estar atento aos desafios e impactos negativos, como vieses algorítmicos e a perda de aspectos humanos na avaliação dos candidatos. Ao adotar uma abordagem ética e responsável, as organizações podem aproveitar ao máximo os benefícios da tecnologia, garantindo um processo de contratação eficaz e justo.

### **3. METODOLOGIA**

O presente estudo busca identificar as principais evidências apontadas nos estudos realizados sobre o impacto das novas tecnologias de recrutamento nos processos de seleção de profissionais na última década. Para isso, adota-se uma abordagem qualitativa. Segundo Roman et al. (2013, p.4) a pesquisa qualitativa requer uma análise e coleta de diversos dados empíricos, que detalham o momento vivenciado pelos seres humanos.

Para obtenção de informações, utiliza-se dados secundários de sites que possuem artigos científicos de plataformas como Spell e Redalyc. No decorrer da pesquisa foi realizada uma pesquisa bibliográfica que, conforme Soares et al. (2018, p.12), constitui uma etapa primordial para uma pesquisa que procura identificar e resumir conhecimentos divulgados por meio de obras publicadas a fim de avançar no aprimoramento da área de estudo.

Com a finalidade de alcançar os objetivos constituídos nesta pesquisa, o estudo é guiado por uma Revisão Sistemática da Literatura (RS) que, de acordo com Castro; Araújo (2023, p.4), tem como objetivo reunir pesquisas de vários autores de um tema específico e realizar uma análise.

Portanto, para a execução da revisão sistemática da literatura, selecionou-se apenas artigos científicos relacionados ao objetivo da pesquisa. Os dados foram utilizados nas seguintes plataformas eletrônicas de base de dados de pesquisa: Spell e Redalyc. Com intuito de descartar material que não abordasse o objetivo proposto foram utilizados os seguintes filtros: Idioma; Tipo de documento: artigo; Tendo como recorte temporal os estudos realizados entre agosto de 2011 e fevereiro de 2021.

A pesquisa foi iniciada a partir do uso de palavras-chave: recrutamento, recrutamento online, seleção de pessoas, e recrutamento e seleção de pessoas. A partir da aplicação do algoritmo de busca, selecionou-se 13 artigos nas plataformas pesquisadas: Spell (9) e Redalyc (4). Destacamos que alguns artigos foram encontrados em mais de uma plataforma, conforme Quadro 1.

**Quadro 01** – Artigos selecionados para análise

<b>Nº</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>ANO</b>	<b>PLATAFORMA</b>	<b>PERIODICO</b>	<b>AUTOR</b>
1	Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas	2011	SPELL	Revista Gestão & Regionalidade	Souza; Paixão; Souza
2	Redes Sociais on-line e seleção de pessoas: LinkedIn e SERVQUAL	2012	SPELL	Revista de Tecnologia Aplicada	Chaim; Martinelli; Azevedo
3	Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC	2012	SPELL	Revista de Tecnologia Aplicada	Gomes; Gruchinski; Ribeiro
4	Gerenciamento de Impressões e Tomada de Decisão em Entrevistas de Emprego	2014	REDALYC	Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal	Pilati et al.
5	A utilização das mídias sociais como ferramentas para seleção e contratação de profissionais:	2014	REDALYC/SPELL	Navus - Revista de Gestão e Tecnologia	Nandi et al.

	pesquisa-diagnóstico em empresas da região de Tubarão/SC				
6	A cultura organizacional e o processo de recrutamento e seleção: estudo de caso na indústria de celulose em Três Lagoas/MS	2015	SPELL	Revista Desafio Online	Dias; Santos
7	Recrutamento e Seleção nas Redes Sociais: A Percepção dos Estudantes de Administração da UFRN	2015	SPELL	Revista Organizações em Contexto,	Neto et al.
8	O recrutamento e a seleção de pessoas na gestão de pessoas para o trabalho	2016	REDALYC	Revista internacional de audición y lenguaje	Luci Schwerz
9	A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional	2016	REDALYC/SPELL	Revista de Gestão e Tecnologia	Cassiano; Lima; Zuppani
10	A importância da gestão estratégica no recrutamento e seleção de pessoal nas organizações	2017	SPELL	REVISTA PRÁTICAS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Moreira
11	O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: um estudo no setor hoteleiro	2019	SPELL	PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review	Silva Barreto
12	Utilização de tecnologias da informação e comunicação em processos de recrutamento e seleção organizacional: um estudo com consultorias de gestão de pessoas	2020	SPELL	Revista de Administração Unimep	Chaves; Luft
13	As redes sociais virtuais e a sua influência nos processos de recrutamento e seleção	2021	SPELL	Revista de carreiras e pessoas	Silva, Silva

**Fontes:** Elaborado pela autora (2023).

Ainda foi realizada uma análise mais minuciosa dos artigos, explorando cada um a fim de filtrar apenas os que conseguiram detalhar o processo de contratação com a influência das tecnologias. Restando apenas 4 artigos que se enquadram no objetivo do estudo, que conseguiram expor a influência e ajuda da tecnologia no processo de recrutamento e seleção de pessoas e detalhar processo e suas características de forma mais específica. Excluindo alguns artigos que reproduziam o mesmo propósito, ou repetiam o mesmo resultado. O Quadro 2 apresenta os artigos selecionados.

**Quadro 02** – Artigos selecionados revisão sistemática

Nº	TÍTULO	ANO	PLATAFORMA	PERIODICO	AUTOR
1	A utilização das mídias sociais como ferramentas para seleção e contratação de profissionais: pesquisa-diagnóstico em empresas da região de Tubarão/SC	2014	REDALYC	Navus - Revista de Gestão e Tecnologia	Nandi et al.
2	A importância da gestão estratégica no recrutamento e seleção de pessoal nas organizações	2017	SPELL	Revista práticas de administração pública	Moreira
3	Utilização de tecnologias da informação e comunicação em processos de recrutamento e seleção organizacional: um estudo com consultorias de gestão de pessoas	2020	SPELL	Revista de Administração Unimep	Chaves; Luft
4	As redes sociais virtuais e a sua influência nos processos de recrutamento e seleção	2021	SPELL	Revista de carreiras e pessoas	Silva, Silva

**Fontes:** Elaborado o pela autora (2023).

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 4.1 Objetivos dos artigos selecionados

Observa-se que os objetivos dos trabalhos diferem com relação ao verbo utilizado, sendo estes: compreender, apresentar, identificar, analisar, investigar e explorar, onde todos têm o mesmo propósito do objetivo do estudo, pois todos observam qual efeito o uso da tecnologia acontece no recrutamento e seleção de pessoas.

**Quadro 03** – Objetivos dos artigos selecionados

Nº	AUTOR	ANO	OBJETIVO
1	Nandi et all	2014	Verificar como as mídias sociais estão presentes na vida organizacional, avaliando sua influência no momento da contratação de colaboradores.
2	Moreira	2017	Detalhar o percurso utilizado no recrutamento de pessoas, a fim de alcançar o objetivo de forma mais rápida e eficiente.
3	Chaves; Luft	2020	Identificar como o uso da tecnologia complementa no processo de recrutamento de seleção de pessoas.
4	Silva, Silva	2021	Compreender como as redes sociais e virtuais influenciam no processo de recrutamento

**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Nandi *et al.* (2014) e Silva e Silva (2021) possuem objetivos semelhantes. O propósito de ambas as pesquisas foi compreender a influência das redes sociais virtuais no processo do recrutamento e seleção de pessoas. De forma mais ampla, Chaves e Luft (2020) e Moreira (2017) buscaram analisar e compreender o processo de seleção de pessoas até o alcance do seu objetivo de forma positiva, onde as entidades conseguissem captar profissionais qualificados para cada área, de forma mais rápida e eficiente.

#### 4.2 Metodologia dos artigos selecionados

Quanto às abordagens empregadas, observa-se que os artigos selecionados possuem diferenças. Os artigos de Moreira (2017), Chaves e Luft (2020) e Nandi *et al.* (2014) adotaram abordagens metodológicas de cunho qualitativo, possuindo como instrumento coleta de dados a entrevista, estudo bibliográfico e estudo de caso, respectivamente. De outra forma, Silva e Silva (2021) tratou-se de uma pesquisa exploratória descritiva, com uma abordagem quantitativa, tendo como instrumento coleta de dados o questionário.

A seguir, o Quadro 4 apresenta os artigos selecionados informando algumas características metodológicas de cada um deles.

**Quadro 04** – Metodologia dos artigos selecionados

Nº	AUTOR	ANO	ABORDAGEM	DESCRIÇÃO
1	Nandi et all	2014	Qualitativa	Pesquisa realizada em quatro empresas na região de Tubarão/SC com gestores e colaboradores
2	Moreira	2017	Revisão bibliográfica com caráter exploratório	Com a finalidade de explorar a temática, visando problematizar a importância da gestão estratégica de recrutamento e seleção de pessoal nas empresas.
3	Chaves; Luft	2020	Qualitativa	Pesquisa descritiva, estudo de seis casos no estado de Sergipe utilizando seis critérios distintos. Foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado.
4	Silva, Silva	2021	Qualitativa	Estudo descritivo e exploratório, foi utilizado questionário obtendo 35 respostas, aplicado em pessoas responsáveis por realizar contratações.

**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

### 4.3 Resultados dos estudos selecionados

Nandi et al (2014) e Silva e Silva (2021) tinham como foco maior analisar as redes sociais nas contratações de colaboradores. Ainda foi observado que a pesquisa de Nandi et al (2014) constatou que, alguns candidatos de áreas administrativa optam realizar contato com as empresas pelas mídias sociais, sendo a maioria jovens e recém-formado. Diferente de



candidatos da área de produção, onde optam por entregar curriculum de forma presencial. Na pesquisa de Silva e Silva (2021), pode evidenciar que os profissionais de recrutamento e seleção utilizam ferramentas online como WhatsApp, Facebook e Instagram para coletar informações sobre o percurso profissional dos candidatos, confirmar suas qualificações e explora sua conduta. Foi possível observar esses pontos por meio de entrevistas e questionários pois, possuem mais liberdade para expressar suas opiniões, onde foi possível obter respostas de diferentes pontos de vista. De acordo com a informações encontrada na pesquisa de Chaves e Luft (2020) foi possível observar que as ferramentas digitais geram vantagens, pois agem como um facilitador no processo de recrutamento seleção de pessoas, produzindo mais velocidade, oportunidade de conhecer melhor o perfil do candidato e confiabilidade ao processo. Moreira (2017) afirma que o processo de recrutamento e seleção dentro das organizações é fundamental para a busca de profissionais qualificados para exercer suas funções.

**Quadro 05** – Resultados da análise

Nº	AUTOR	ANO	RESULTADOS
1	Nandi et al.	2014	Portanto o uso da tecnologia tem despertado bastante interesse nas organizações, pois elas conseguem realizar uma pré-análise dos candidatos. Elas consideram as mídias sociais eficientes, mas não eficazes para o recrutamento.
2	Moreira	2017	Afirma-se que o processo de recrutamento e seleção de pessoas é bastante relevante dentro das organizações, para buscar profissionais qualificados e aptos para exercer cada função.
3	Chaves; Luft	2020	Constatou-se que as ferramentas digitais possuem grandes vantagens para as entidades nas contratações, pois elas facilitam o processo com relação a conhecer melhor o perfil do candidato, velocidade e confiabilidade ao processo. Ainda foi apresentado que os meios tradicionais estão bastante presentes nas entidades. Alguns profissionais mostraram certa resistência à inclusão da tecnologia nas suas atividades.

4	Silva, Silva	2021	Observa-se que RSV possibilita obter de forma mais rápida informações sobre os candidatos agindo de forma positiva ou negativa para a tomada de decisão. Mas destaca-se que as avaliações de candidatos de forma presencial não devem ser excluídas, por existir alguns aspectos não-verbal que só conseguem ser avaliados de forma presencial.
---	--------------	------	---

**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

#### 4.4 Discussão

Os resultados obtidos a partir da aplicação do método proposto na presente pesquisa indicam que o processo de recrutamento e seleção tem o importante papel de selecionar candidatos aptos para participar da seleção a fim de que, ao ser escolhido para ingressar na empresa, o indivíduo seja capaz de satisfazer futuras necessidades da organização para a obtenção de ganhos em seus negócios. Ainda, as organizações com o passar dos anos, vêm enfrentando diversas mudanças tecnológicas nas suas maneiras de gerir e, com isso, torna-se fundamental desenvolver a capacidade de se adaptar ao longo do tempo.

Verifica-se que a tecnologia tem apresentado novos caminhos para as organizações em busca de alcançar seus objetivos e tornar os processos mais ágeis. Observa-se a partir dos estudos selecionados que a tecnologia vem sendo empregada em ambientes de negócio com características diversas, principalmente no meio corporativo. Assim, as empresas tendem a se adaptar e encontrar novas formas de obter ganhos de produtividade e se beneficiar com essas mudanças tecnológicas.

De forma geral, identificou-se que a tecnologia apresenta várias vantagens para a empresa, uma vez que permite acelerar os processos e transformar as atividades organizacionais, tornando-as mais flexíveis. Com o uso da tecnologia é possível reduzir os custos, expandir a eficácia do processo produtivo e, simultaneamente, diminuir a burocracia interna.

Portando, pode-se ressaltar que junto com as mudanças tecnológicas o mercado de trabalho se torna cada vez mais exigente, em busca de candidatos qualificados para preencher a vaga. Conforme visto, às entidades optam por realizar uma pré-análise dos seus candidatos, por meio de pesquisa em suas redes sociais ou plataformas de relacionamento social, com

intuito de analisar suas condutas e constituir uma base de dados para busca de profissionais com um perfil determinado. Com isso as organizações tendem a ser ainda mais rigorosa nesse processo de seleção de candidatos, pois possuem o auxílio da tecnologia a seu favor que lhe beneficia com diminuição de tempo e plataformas que proporcionam uma maior agilidade nesse processo.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo buscou verificar os objetivos, métodos e resultados dos estudos realizados sobre o impacto das novas tecnologias de recrutamento nos processos de seleção de profissionais. O sistema de recrutamento e seleção tem passado por mudanças e evoluções continuamente, com vistas à captação de candidatos aptos para satisfazer as expectativas e necessidades da organização.

Com a valorização do capital humano e mudanças constante no processo de recrutamento e seleção para que organizações obtenham resultado e êxito, verifica-se que é fundamental a necessidade de se recrutar e selecionar o melhor funcionário, sendo um papel importante para o setor de Gestão de Pessoas de agregar pessoas qualificadas, as quais possuem conhecimento, habilidade, capacidade, atitudes, criatividade entre muitas outras qualidades.

Percebe-se que tecnologia nos processos de recrutamento e seleção possibilita uma abrangência muito maior na captura de candidatos, onde foi constatado que com o auxílio das mídias sociais e plataformas de relacionamento social para realizarem buscar de profissionais adequados para determinada vaga ofertada, possuem grande influência nesse processo, reduzindo os custos, tornando mais eficaz os processos, deixando menos burocráticos e mais ágeis.

Conclui-se se que a tecnologia se mostrou ser essencial no auxílio do processo à procura de candidato. Mas vale destacar que os meios tradicionais ainda estão presentes durante o processo de recrutamento e seleção onde os recursos tecnológicos estão sendo utilizados como meio de complementar os processos tradicionais, pois existem aspectos não-verbal que só e possível ser observado de forma presencial.

Por fim, a pesquisa pode expor que o processo de recrutamento e seleção tem se atualizado cada vez mais, principalmente com o mundo tecnológico. Com criações de novos

métodos para procura de candidatos ideais com o objetivo de tornar o processo mais ágeis e agregar valor para as organizações.

## 6. REFERENCIAS

AVELAR, CFP; SILVA, YM; SARAIVA, HL **Tecnologia Aplicada ao Recrutamento e Seleção: Mudanças Divulgadas e Resultados Percebidos no Uso de Soluções**. Oferecidas por HR TECHS Brasileiras. *Gestão e Sociedade*, v. 15, n. 43, pág. 4620- 4643, 2021.

CHAIM, D. F.; MARTINELLI, C. R.; AZEVEDO, M. M. **Redes Sociais on-line e seleção de pessoas: LinkedIn e SERVQUAL**. *Revista de Tecnologia Aplicada*, v. 1, n. 3, p. 30-42, 2012.

CASSIANO, C. N.; LIMA, L. C.; ZUPPANI, T. D. S. **A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional**. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 6, n. 2, p. 52-67, 2016

CHAVES, C. M. L.; LUFT, M. C. M. S. **Utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação em Processos de Recrutamento e Seleção Organizacional: Um Estudo com Consultorias de Gestão de Pessoas**. *Revista de Administração da Unimep*, v. 18, n. 4, p. 1-24, 2020.

DIAS, S. M. A.; SANTOS, G. C. D. **A Cultura Organizacional e o Processo de Recrutamento e Seleção: Estudo de Caso na Indústria de Celulose em Três Lagoas/MS**. *Desafio Online*, v. 3, n. 3, p. 1235-1255,

FERREIRA, F. S.; VARGAS, E. C. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial**. *Estação Científica*, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2014.

FROEHLICH, C.; SILVA, C. T. **As contribuições da Tecnologia da Informação nos Processos de Recursos Humanos em uma empresa do segmento calçadista**. *Diálogo*, n. 26, p. 77-96, 2014.

FORMENTIN, C. N.; KÖENIG, M.; CORRÊA, A. C.; FERNANDES, A. C.; HENRIQUE, B. M.; FARIAS, D. B.; OLIVEIRA, E. S.; ZABOT, G. M.; CORRÊA, H.; SILVA, P. F. **A utilização das mídias sociais como ferramentas para seleção e contratação de**

**profissionais: pesquisa-diagnóstico em empresas da região de Tubarão/SC.** NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia, v. 4, n. 2, p. 115-115, 2014.

FERREIRA, A. S. M.; GONDIM, S. M. G.; RONALDO, P.; **Gerenciamento de Impressões e Tomada de Decisão em Entrevistas de Emprego.** Psicologia Ciência e Profissão [en linea]. 2014, 34(1), 66-79[fecha de Consulta 26 de Junho de 2023]. ISSN:1414-9893.Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282031845006>

GIMENES, H. C.**Softwares de Recrutamento e Seleção Online: Estudo Realizado M Empresas de Informática de Blumenau/SC.** Revista de Tecnologia Aplicada, v. 1, n. 1, p. 12-25, 2012.

HALPERN, C.; HALPERN, B.; CERCHIARO, I. B. **As vagas: impedimentos no Recrutamento online de estagiários.** Revista de Administração da Unimep, v. 19, n. 5, p. 152-175, 2021.

LEMES, A. G.; WESCHENFELDER, G. V. **A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção.** Gestão Contemporânea: Revista de negócios da Cesuca, [S.l.], v. 2, n. 3, nov. 2015.

LIMA, T. B.; AMARAL, E. V. S. **A percepção dos colaboradores de um hotel da capital paraibana sobre a política de recrutamento e seleção.** Revista de Turismo Contemporâneo. Natal, v. 6, n. 1. 2018.

MOREIRA, F. G.**A importância da gestão estratégica no recrutamento e seleção de pessoal nas organizações.** Práticas de Administração Pública, v. 1, n. 2, p. 57-70, 2017.

PORTUGAL, R, L. **Recrutamento e seleção** REVISTA CIENTÍFICA semana Acadêmica. Fortaleza-ce. edição 204. v.9. Ano 2021.

ROMAN, D. J.; MARCHI, J. J.; ERDMANN, R. H. **A abordagem qualitativa na pesquisa em Administração da Produção no Brasil.** Revista de Gestão, v. 20, n. 1, p. 131-144, 2013.

SOARES, S. M.; GELMINI, S.; DEMO, G.; COSTA, A. C. R. **Recrutamento e Seleção: o que diz a produção nacional de primeira linha?** Revista Pretexto, v. 21, n. 4, p. 111-128, 2020.

SILVA, F. S.; SILVA, F. M. **As Redes Sociais Virtuais e a sua Influência nos Processos de Recrutamento e Seleção.** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 11, n. 2, p. 241-261, 2021.

SCHWERZ, A. L. **O recrutamento e a seleção de pessoas na gestão de pessoas para o trabalho.** Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad [en línea]. 2016, 2(2), 56-67[fecha de Consulta 13 de Junio de 2023]. ISSN: 2603-9443. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574660898005>

SOARES, S. V.; PICOLLI, I. R. A.; CASAGRANDE, J. L. **Pesquisa Bibliográfica, Pesquisa Bibliométrica, Artigo de Revisão e Ensaio Teórico em Administração e Contabilidade.** Administração: Ensino e Pesquisa, v. 19, n. 2, p. 308-339, 2018.

SOUZA, D. A.; PAIXÃO, C. R.; SOUZA, E. A. **Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas.** Gestão & Regionalidade, v. 27, n. 80, art. 16, p. 45-58, 2011.

SOUZA NETO, R. A.; DIAS, G. F.; RAMOS, A. S. M.; MARTINS, I. F. O.; SOUSA NETO, M. V. **Recrutamento e Seleção nas Redes Sociais: A Percepção dos Estudantes de Administração da UFRN.** Revista Organizações em Contexto, v. 11, n. 22, p. 313-346, 2015.

SILVA, J. R. H.; BARRETO, L. M. T. S. **O Uso da Tecnologia no Recrutamento e Seleção de Pessoas: Um Estudo no Setor Hoteleiro.** PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019.

SILVA, F. S.; SILVA, F. M. **As Redes Sociais Virtuais e a sua Influência nos Processos de Recrutamento e Seleção.** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 11, n. 2, p. 241-261, 2021.