



LUANA CORREA DE MELO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ECOSSISTEMA DIGITAL DE RECRUTAMENTO E  
SELEÇÃO: As principais plataformas, suas características e  
funcionalidades**

Orientador: Prof. Dr. Victor Fraile Sordi

Naviraí-MS

2024



## **ECOSSISTEMA DIGITAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: As principais plataformas, suas características e funcionalidades**

Luana Correa de Melo

### **RESUMO**

Este estudo examina os principais atores do ecossistema das plataformas digitais de recrutamento e seleção. A evolução tecnológica alterou o mercado de trabalho e as técnicas de gerenciamento de talentos, resultando em maior eficácia, inclusão e conexão no setor de Recursos Humanos. O propósito desta investigação é descrever os principais atores que compõem o ecossistema digital de recrutamento e seleção, evidenciando as suas características e funcionalidades. A metodologia utilizada foi de pesquisa qualitativa e exploratória, buscando em sites, mídia tradicional, redes sociais, buscadores na *web*, as principais plataformas digitais disponíveis no mercado. Foram examinadas as plataformas digitais de recrutamento e seleção, as redes profissionais, as plataformas de apoio às empresas (com foco em avaliações, entrevistas e inteligência artificial) e as de apoio aos candidatos (com recursos de criação de currículo, simuladores de entrevistas e gerenciamento de candidaturas). Os principais resultados mostram que essas plataformas facilitam a interação entre candidatos e empresas, oferecem uma experiência mais ágil e eficiente, e ajudam as companhias a realizar processos seletivos mais estratégicos. A pesquisa concluiu que o emprego dessas ferramentas está moldando o futuro do processo de seleção e seleção, incentivando práticas mais acessíveis e precisas no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Plataformas; Recrutamento; Seleção; Ecossistema; Tecnologia.

### **1 INTRODUÇÃO**

Nas últimas décadas a internet provocou mudanças que impactaram a economia, os

produtos e serviços e os seus fluxos, a estrutura de indústrias, o comportamento dos consumidores e o mercado de trabalho e de emprego. Neste contexto, é perceptível que a tecnologia da informação também contribuiu positivamente para a diferenciação das organizações em um mercado cada vez mais competitivo (COLARES; MARQUES NETO, 2020).

Em um cenário de avanços tecnológicos, as ferramentas digitais desempenham um papel fundamental no ecossistema de recrutamento e seleção, unindo profissionais que procuram oportunidades de emprego e as empresas que procuram talentos. O fortalecimento dessas novas ferramentas permite a democratização das informações sobre a gestão de pessoas e o aumento do acesso aos serviços da área de gestão de pessoas. A disponibilidade de informações e as facilidades na execução de processos reforçam as oportunidades oferecidas pela organização e estimulam os indivíduos ao seu aproveitamento (MASCARENHAS; VASCONCELOS; DE VASCONCELOS, 2005).

Um ecossistema pode ser definido como organismos sociais com padrões de organização, de natureza complexa e dinâmica, com multifacetadas conexões que podem ser descritas em várias escalas (FRANZATO, 2015). Nesse sentido, a nova dinâmica no recrutamento e seleção possibilita uma análise mais aprofundada de todos os agentes que impactam esse ecossistema, o qual dispõe de um conjunto de serviços e recursos que atuam desde a publicação de vagas até a análise de dados para aperfeiçoar o processo seletivo, permitindo com que as organizações alcancem e gerencie suas competências essenciais para obter vantagem competitiva no mercado.

Diante da atualidade do mundo digital, que se encontra cada vez mais conectado em rede, o ambiente de negócios está sendo modificado em um ecossistema de parceiros onde há conectividade digital, dados em tempo real, compartilhamento de informações e visibilidade (BEGEÇ; AKYUZ, 2023). Desta maneira, as ferramentas digitais para recrutamento e seleção de candidatos possibilitam acesso a uma base de informações essencial neste novo mercado.

Processos que antes custavam caro e eram demorados, hoje são muito mais ágeis e baratos, como manutenção dos talentos internos e contratação de novos (ESBEGUE, 2019). Assim, é possível usufruir de vantagens como a economia de recursos e a facilidade de segmentar com eficiência o público-alvo. “O recrutamento e seleção pode ser realizado através da internet e das tecnologias disponíveis atualmente, como videoconferências, testes *online* e a divulgação por meio de sites e redes sociais”(AKITA; SANTOS; VENÂNCIO, 2021, p. 50).

Diante de todo o exposto é evidente que a área de Recursos Humanos delibera o capital humano de uma organização. É perceptível que o mau gerenciamento das informações é um dos principais desafios para o trabalho dos recrutadores e até mesmo prejudica alguns candidatos que não preenchem, por exemplo, o currículo com todas as informações necessárias (RODRIGUES, 2021). Sendo assim, é evidente que a tecnologia favorece o candidato e facilita as contratações com o uso de plataformas digitais e da inteligência artificial que trouxe uma evolução nos métodos operacionais (SOUSA; PASSARELLI; PUGLIESI, 2020).

Apesar de várias dessas plataformas serem populares, pouco se sabe sobre a dinâmica deste ecossistema e os papéis desempenhados por cada ator. Através dessa pesquisa busca-se apresentar um panorama importante para a realidade dos negócios e que é bastante discutido na área de gestão de pessoas.

O objetivo deste trabalho é descrever os principais atores que compõem o ecossistema digital de recrutamento e seleção, evidenciando as suas características e funcionalidades. Ao identificar e descrever tais atores, espera-se ser possível descobrir a dinâmica do recrutamento e seleção contemporâneo e os desafios e oportunidades existentes neste ecossistema.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 O Processo de Recrutamento e Seleção**

Recrutamento e Seleção são processos que se complementam, mesmo que existam diferenças, se conectam diretamente, pois o objetivo de um interfere no resultado do outro. Enquanto o papel do recrutamento é buscar e atrair a atenção dos profissionais, o da seleção é escolher os candidatos que foram recrutados, ou seja, é um processo decisório sobre quem será contratado para determinada vaga (PORFÍRIO, 2022).

Atualmente as organizações enfrentam um mercado que está mudando rapidamente, competitivo, imprevisível e globalizado. Assim, dados e informações tornaram-se ativos de negócios centrais, fontes de receitas e facilitadores críticos na era da informação (AGUIAR, RAUPP, 2019 p.2).

Segundo Lima e Rabelo (2018) o setor de Recursos Humanos utiliza conhecimentos e técnicas para compreender a situação atual da organização para que a programação de pessoal seja de acordo com a necessidade da demanda de trabalho. Assim, pode-se entender a atividade de recrutamento e seleção como uma etapa que auxilia no desenvolvimento de um

trabalho integrado e eficaz nos diferentes setores da empresa, ao longo do tempo.

Para Melo e Andrade (2023) um dos desafios da seleção é encontrar o perfil adequado para ocupar a vaga disponível na empresa. É necessário analisar as informações para identificar as competências e habilidades requeridas. Entretanto, ao identificar as competências adequadas para os cargos, o desafio será selecionar os profissionais que possuem as competências necessárias (MONTENEGRO, 2012). Isso expõe o fato de que mesmo com a constante evolução no processo de recrutar e selecionar as áreas responsáveis ainda mantém seu foco, com o objetivo de conservar a cultura e os valores da empresa buscando um funcionário que tenha perfil e comportamentos em comum.

Uma gestão eficiente de recrutamento e seleção garante, na maioria das vezes, o sucesso de uma organização. Atualmente existem diferentes plataformas de recrutamento que corroboram a um processo seletivo mais eficiente, isso faz com que a organização avalie e conheça melhor cada candidato. Para Pires et al. (2023, p.19):

Com a globalização e o avanço da tecnologia vários processos foram automatizados e as empresas, em busca de maior eficiência, passaram a utilizar softwares de comunicação para auxílio nas entrevistas, robôs para análise de perfis de candidatos e consulta às redes sociais para identificação de costumes e habilidades.

Vivemos em uma era digital, na qual o gerenciamento de pessoas enfrenta novos conceitos e desafios proporcionando um novo ideal organizacional e impulsionando novas formas de trabalho. Sendo assim, o processo de recrutamento e seleção através das plataformas digitais é uma ferramenta valiosa para as organizações, pois reduz o tempo que o processo físico demanda, agilizando assim todas as etapas da seleção dos candidatos, para cada vaga específica (MIRANDA et al, 2023).

As novas tecnologias de informação e de comunicação têm alterado o comportamento das pessoas, através do aumento na utilização da internet e em particular das redes sociais, tais fatores também se tornaram ferramentas para engajar a vida profissional, isso inclui como exemplo a alteração dos métodos e técnicas de recrutamento utilizadas pelos recrutadores, com grande aderência por parte dos que procuram emprego (FERNANDES, 2021).

Com esta nova realidade, o mercado de emprego atingiu uma proporção além das fronteiras, fazendo com que o perfil profissional se torne acessível em tempo real e em qualquer computador com acesso à internet. Neste sentido surge um novo tipo de rede, focada na vertente profissional, conhecida como plataforma de recrutamento *online* (MOURA, 2015).

## 2.2 As Plataformas Digitais de Recrutamento e Seleção

Uma plataforma é uma a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020). “A rápida ampliação do acesso à internet fez que em pouco tempo surgissem diversas plataformas que fazem o intermédio no processo de recrutamento e seleção” (RODRIGUES, 2021, p.12). Pode-se citar como exemplo a Gupy, uma plataforma de recrutamento e seleção que surgiu em 2015, e foi a primeira no Brasil em recrutamento inteligente utilizando Inteligência Artificial (IA). A plataforma conta com uma base de dados de mais de 2 milhões de candidatos e está presente em cerca de 8 países (SOUSA; PASSARELLI; PUGLIESI, 2020).

Há também, plataformas que funcionam como redes sociais, como o LinkedIn, estando abertas para dispositivos de recrutamento e seleção de forma mais dinâmica, ao passo que outras correspondem a um intermediador de vagas de empregos para aqueles que buscam contratar ou serem contratados, tais como Indeed e Catho (ALDABALDE, 2021).

Com as plataformas digitais de recrutamento e seleção, surgiu uma forma mais fácil de publicar, descobrir vagas e recrutar, isso despertou a atenção das organizações e empresas de recrutamento (FERREIRA, 2016). Elas permitem o recebimento de currículos de forma centralizada, visto que na maioria das vezes eram recebidos via e-mail, redes sociais, indicação, *website* prejudicando a agilidade no processo. Além disso, a análise de currículos era manual e cada um apresentava um padrão diferente o que dificultava mais ainda as análises.

A utilização de plataformas digitais como meio de recrutamento e seleção busca amenizar as dificuldades na procura e divulgação por ofertas de emprego, diversificando os métodos e processos utilizados, através de questionários interativos que testam e avaliam os conhecimentos, além de facilitar o compartilhamento e acesso à concorrência destas vagas (PORFÍRIO, 2022). Os testes *online* normalmente são aplicados nas plataformas digitais de escolha da própria empresa, onde os candidatos podem responder às questões após o agendamento dos testes. Além disso, cada teste deve estar alinhado com as exigências do cargo disponível (AKITA; SANTOS; VENÂNCIO, 2021).

As plataformas digitais, permitem através da integração de vários módulos, conceder uma resposta para as necessidades identificadas nos processos de recrutamento e seleção *online*, principalmente na fase de recepção/análise das candidaturas dos potenciais candidatos (FERREIRA, 2016). “As plataformas digitais podem ser, portanto, instrumentos para atividades de inteligência estratégica no ambiente corporativo” (PORTUGAL, 2014, p.14).

Com a padronização no processo de recrutamento e seleção, torna-se mais simples a escolha do profissional com o perfil a vaga que o candidato pretende ocupar na empresa (GAMA; FRAGA, 2017).

Dessa forma, é primordial salientar que o conhecimento quanto aos procedimentos de recrutamento tornam-se necessários para que os avaliadores e avaliados entendam a cultura da empresa, os motivos da avaliação e, o que deverá ser feito após o conhecimento dos resultados (DALMAU; COSTA, 2009).

### 3 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento e coleta de informações necessárias para este trabalho foi utilizada a técnica de pesquisa exploratória de natureza qualitativa. O objetivo da pesquisa exploratória é buscar entender as razões e motivações subentendidas para determinadas atitudes e comportamentos.

Além disso, a pesquisa qualitativa tem a capacidade de consolidar evidências através da coleta de dados e conclusão do pesquisador (TAQUETTE; BORGES, 2021). Os aspectos primordiais da pesquisa qualitativa baseiam-se na escolha adequada de métodos e teorias apropriados no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas (FLICK, 2008). Portanto, a falta de exploração de um certo tema na literatura disponível e o caráter descritivo da pesquisa que se pretende estudar, são fatores que tornam viáveis a utilização dos métodos qualitativos (NEVES, 1996).

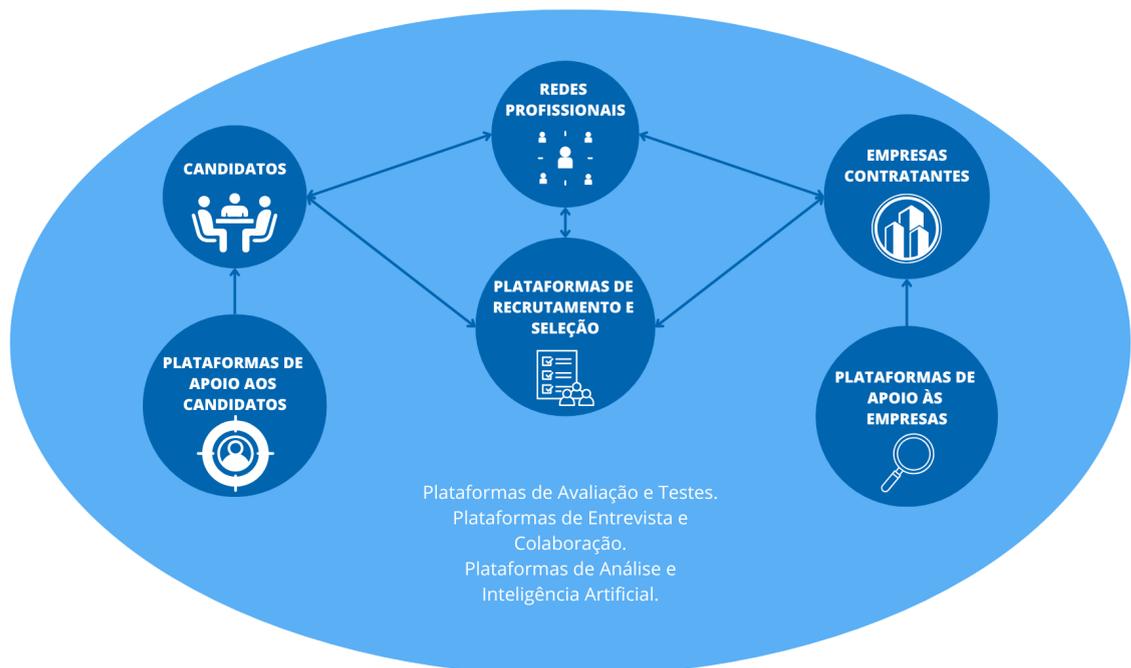
Para o alcance do objetivo da pesquisa foi realizada busca na mídia tradicional, sites, redes sociais e buscadores da *web*, por dados e informações, com intuito de entender e descrever os principais atores no ecossistema das plataformas digitais de recrutamento e seleção. Através dessa análise foi possível identificar: (a) As plataformas de recrutamento e seleção, (b) As redes profissionais, (c) As plataformas de apoio aos candidatos e (d) As plataformas de apoio às empresas.

Durante a coleta das informações realizada entre novembro de 2023 à novembro de 2024, observou-se que além dessas categorias, outros temas ganham destaque a medida que se aprofunde as buscas: (1) Plataformas de Avaliação e Testes, (2) Plataformas de Entrevistas e Colaboração e (3) Plataformas de Análise e Inteligência Artificial.

### 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção foram apresentados os resultados da pesquisa. No ecossistema das plataformas digitais de recrutamento e seleção, existem vários atores que desempenham funções específicas e têm impacto significativo no processo de recrutamento e seleção contemporâneo. Na Figura 1, observa-se essa dinâmica.

**Figura 1: Ecossistema das Plataformas de Apoio ao Processo de Recrutamento Digital**



Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa (2024).

As Redes Profissionais e Plataformas de Recrutamento e Seleção conectam as empresas contratantes e candidatos, enquanto uma série de Plataformas de apoio, buscam oferecer serviços tanto para candidatos como para as empresas contratantes. Candidatos utilizam as plataformas de apoio, das redes profissionais e plataformas de recrutamento e seleção para se candidatarem a vagas disponíveis e se recolocar no mercado de trabalho. As empresas contratantes utilizam essas mesmas plataformas para recrutar profissionais com os perfis desejados. Essa dinâmica molda o funcionamento e a evolução do ecossistema das plataformas digitais de recrutamento e seleção.

#### 4.1 Intermediação Entre Candidatos e Empresas Contratantes

Existem as plataformas de recrutamento e seleção que são plataformas mais abrangentes, que oferecem uma variedade de recursos para empregadores e candidatos. Elas geralmente incluem funcionalidades como publicação de vagas, busca e triagem de candidatos, comunicação entre empregador e candidato, testes de habilidades, entrevistas *online*, entre outros serviços. No Quadro 1, apresentam-se as principais plataformas encontradas na pesquisa e suas funcionalidades essenciais.

**Quadro 1: Plataformas Digitais de Recrutamento e Seleção**

<b>Plataformas</b>	<b>Funcionalidades de Recrutamento e Seleção</b>
Gupy (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Portal de Vagas</li><li>2. Página de Carreiras personalizável</li><li>3. Ordenamento de currículos com IA</li><li>4. Atribuições entre vagas e reaproveitamento de etapas</li></ol>
Infojobs (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sistema de gerenciamento pessoal</li><li>2. Sistema automático de triagem</li><li>3. Gerenciamento integral dos processos através do Software “Pandapé”</li></ol>
Indeed (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Portal de vagas</li><li>2. Avaliação da empresa</li><li>3. Orientação profissional</li><li>4. Alerta de vagas</li></ol>
Catho (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Portal de vagas</li><li>2. Avaliação da empresa</li><li>3. Orientação profissional</li><li>4. Calculadora trabalhista</li></ol>
Revelo (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Portal de vagas</li><li>2. Ferramentas gratuitas para RH e Gestão Tech</li><li>3. Recomendações de candidatos através de IA</li><li>4. Avaliação do processo seletivo</li></ol>
Emprego Ligado (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Portal de vagas</li><li>2. Alerta de vagas</li><li>3. Acesso fácil através de dispositivo móvel</li></ol>

<b>Plataformas</b>	<b>Funcionalidades de Recrutamento e Seleção</b>
Portal Emprega Brasil (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Portal de vagas</li><li>2. Programa Brasil Eficiente</li><li>3. Cursos de qualificação</li></ol>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Além dessas plataformas, existem as Redes Profissionais como o LinkedIn que são utilizadas por profissionais para criar perfis detalhados, conectar-se com outros profissionais, seguir empresas e buscar oportunidades de emprego. Elas também podem incluir recursos de recrutamento para empregadores, como publicação de vagas e busca de candidatos.

Segundo Nascimento (2023), uma pesquisa feita pelo LinkedIn em 2020 mostrou que 70% dos profissionais de RH acreditam que entrevistas de emprego por vídeo devem se tornar o padrão de contratação, mesmo após a pandemia. Com mais de 675 milhões de usuários em todo o mundo, sendo 41 milhões deles brasileiros. No último ano, aproximadamente quatro milhões de pessoas conseguiram emprego por meio dessa plataforma. Além disso, o LinkedIn conta com o registro de cerca de 30 milhões de empresas (DINIZ, 2020). No Quadro 2, apresentam-se as principais redes encontradas na pesquisa e suas funcionalidades essenciais.

## **Quadro 2: Redes Profissionais**

<b>Redes</b>	<b>Funcionalidades</b>
LinkedIn (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conexões e Network</li><li>2. Publicação de vagas</li><li>3. Dados em tempo real e insights acionáveis</li><li>4. Alerta de vagas</li><li>5. Comunicação direta</li><li>6. Teste de competências</li></ol>
Bebee (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conexões e Network</li><li>2. Publicação de vagas</li><li>3. Compartilhamento de ideias</li><li>4. Nichos de interesse</li><li>5. Análise de comunicação através de Big Data</li></ol>
Xing (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conexões e Network (foco em países com língua alemã)</li></ol>

	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Integração com outras plataformas como LinkedIn, o Twitter e o Google Calendar</li><li>3. Publicação de vagas</li></ol>
Pozi (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conexões e Network (foco em empreendedorismo e startups)</li><li>2. Compartilhamento de ideias</li></ol>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

As informações examinadas nesta seção demonstram a correlação entre as plataformas digitais de recrutamento e seleção e as redes profissionais no processo de intermediação entre candidatos e empresas contratantes. As plataformas proporcionam soluções tecnológicas sólidas para a organização de currículos, reaproveitamento de fases, customização de páginas de carreiras e recursos específicos para gestão de pessoas, aprimorando a administração de talentos. Por outro lado, as redes de profissionais ajudam a expandir o *networking*, fornecer *insights* em tempo real, divulgar vagas, analisar a comunicação e estabelecer conexões em áreas de interesse. Essas funcionalidades, quando combinadas, evidenciam um possível impacto considerável na eficiência e efetividade do recrutamento, podendo resultar em um processo mais dinâmico e informativo.

#### 4.2 Plataformas de Apoio às Empresas

As plataformas de apoio às empresas utilizam diversas funcionalidades que ajudam a gerenciar etapas do processo de recrutamento e seleção. Uma dessas funcionalidades é o Sistemas de Rastreamento de Candidatos (ATS). O ATS tem o poder de revolucionar o mercado de recrutamento e seleção, trazendo mais rapidez aos processos para recrutadores e candidatos, graças às suas diversas funcionalidades que melhoram as etapas do processo seletivo (PUCCINI et. al, 2022).

Outros atores importantes que apoiam as empresas são as Plataformas de Avaliação e Testes, estas oferecem uma variedade de testes e avaliações para ajudar os empregadores a avaliar as habilidades técnicas, cognitivas e comportamentais dos candidatos. Elas podem incluir testes de habilidades específicas, testes psicométricos, questionários de personalidade, entre outros. No Quadro 3, observa-se as principais plataformas de apoio localizadas na pesquisa e suas principais funcionalidades.

#### Quadro 3: Plataformas de Avaliação e Testes

Plataformas	Funcionalidades
SmartRecruiters (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistemas de Rastreamento de Candidatos (ATS)</li> <li>2. Gestão de ofertas</li> <li>3. Disponibilização de Softwares de IA, integração, site de carreira, CRM.</li> </ol>
Zoho Recruit (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistemas de Rastreamento de Candidatos (ATS)</li> <li>2. Ferramentas de gerenciamento de currículos eficientes, como o Resume Inbox, o Resume Extractor e o Formatted Resume.</li> <li>3. Portal do cliente</li> <li>4. Página de carreiras</li> </ol>
Pro-Tests (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plataformas de Avaliação e Testes: Conhecimentos gerais, idiomas, software, psicológicos, área de atuação, tecnologia da informação.</li> </ol>
Rankdone (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plataformas de Recrutamento e seleção e de Avaliação</li> <li>2. Testes: Avaliação de Hard Skills e Soft Skills ao mesmo tempo.</li> <li>3. Feedback com material de estudo.</li> </ol>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Existem também as Plataformas de Entrevista e Colaboração. Estas plataformas oferecem ferramentas para realizar entrevistas de emprego online, incluindo videoconferência, gravação de entrevistas, compartilhamento de documentos e avaliação colaborativa dos candidatos. No Quadro 4, observa-se as principais plataformas de apoio localizadas na pesquisa e suas principais funcionalidades.

**Quadro 4: Plataformas de Entrevista e Colaboração**

Plataformas	Funcionalidades
Jobecam (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista pré gravada anônima</li> <li>2. Currículo anônimo</li> <li>3. Vagas afirmativas</li> <li>4. Integração de ATS: SAP, greenhouse, cornerstone.</li> </ol>
Hirevue (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista estruturada que funciona</li> </ol>

	<p>através de um construtor de entrevista e entrevista em vídeo.</p> <p>2. Ferramenta de engajamento com o candidato: IA conversacional e recrutamento de texto.</p>
Spark Hire (2024)	<p>1. Entrevista em vídeo unidirecionais</p> <p>2. Avaliações preditivas de talentos</p> <p>3. Software de entrevista em vídeo</p> <p>4. Avaliações preditivas de talentos</p> <p>5. Verificações de referência automatizadas.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Por trás de tudo isso a inteligência artificial (IA) tem um papel significativo em vários setores empresariais, incluindo o departamento de recursos humanos, pois ajuda a definir padrões, analisar e armazenar grandes volumes de dados. O estudo de Blumen e Cepellos (2023) indica que a triagem automatizada de currículos com inteligência artificial torna o RH mais assertivo, delegando à ferramenta essa etapa crucial do processo.

A IA, além de reduzir custos, também diminui erros e vieses nas análises realizadas pelo ser humano, pois é baseada em algoritmos que, quando bem programados, garantem maior precisão e imparcialidade no processamento das informações (FERREIRA, 2020).

Ademais, o uso de inteligência artificial permite que diversas plataformas proporcionem uma experiência mais positiva para os candidatos. Com avaliações inteligentes e retornos mais ágeis, os candidatos podem entender melhor seu avanço e um processo mais claro e organizado pode ser percebido. Isso pode potencializar a participação e a gratificação das empresas no mercado, tornando-as mais atrativas para potenciais talentos.

#### Quadro 5: Plataformas de Análise e Inteligência Artificial

Plataformas	Funcionalidades
Upwork (2024)	<p>1. Aprimoramento de operações internas através de Chatbot ou agente personalizado</p> <p>2. Dados rotulados de qualidade</p> <p>3. Plataforma empresarial personalizável</p>
Fetcher (2024)	<p>1. Integração com ferramentas como e-mail, chat, ATS, HRIS ou CRM</p>

	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Auxilia empresas no processo de sourcing e engajamento de candidatos.</li><li>3. Painel com informações detalhadas</li></ol>
Leoforce (Arya) (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sourcing de candidatos</li><li>2. Pontuação e classificação de candidatos</li><li>3. Relatórios e documentos técnicos</li><li>4. Gerenciamento do banco de dados de candidatos</li></ol>
Harver/Pymetrics (2024)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Avaliação comportamental tradicional, gamificado, cognitivo.</li><li>2. Agendamento e verificação de referências</li><li>3. Automação inteligente para eliminar etapas manuais e demoradas</li></ol>

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Os resultados da análise dessa seção ressaltam a diversidade de recursos oferecidos pelas plataformas tecnológicas que auxiliam no recrutamento e seleção, mostrando como esses sistemas buscam unificar operações e aprimorar decisões de caráter estratégico. As plataformas de avaliação e testes desempenham um papel importante na triagem inicial, disponibilizando recursos sólidos como ATS, análise de habilidades técnicas e comportamentais, bem como retorno estruturado para o progresso dos candidatos.

Por outro lado, as plataformas de entrevista e colaboração buscam melhorar o envolvimento e a experiência dos candidatos por meio de recursos como entrevistas em vídeo e sistemas de IA conversacional, além de buscar promover processos inclusivos através de currículos anônimos e posições afirmativas. Em última análise, as plataformas de análise e inteligência artificial se sobressaem ao aprimorar a eficácia e permitir maior exatidão do processo, com ferramentas avançadas de *sourcing* e classificação de candidatos, além de gerarem relatórios detalhados que facilitam a tomada de decisão. Em conjunto, essas tecnologias podem potencializar a eficiência e a precisão das práticas de recrutamento, diminuindo o tempo de contratação e aprimorando a qualidade das contratações.

### 4.3 Plataformas de Apoio aos Candidatos

Os avanços tecnológicos beneficiam tanto as empresas quanto os candidatos ao automatizar os processos de recrutamento e minimizar custos. Com a ajuda da internet como

uma ferramenta poderosa, o candidato interessado não precisa se deslocar para fazer a entrega de um currículo (MELO; ANDRADE, 2023). Nesse contexto, é importante destacar que as plataformas de apoio oferecem mais autonomia aos candidatos, permitindo que consultem vagas, compartilhem currículos e utilizem filtros para encontrar as oportunidades que mais se alinham ao seu perfil.

As plataformas de apoio aos candidatos oferecem recursos e ferramentas para ajudar os candidatos a navegarem de forma mais eficaz e eficiente pelo processo de busca de emprego e entrevistas. Essas plataformas têm como objetivo fornecer suporte aos candidatos em várias etapas do processo, desde a pesquisa de vagas até a preparação para entrevistas. No Quadro 6, observa-se as principais plataformas localizadas no estudo, sua função principal e suas funcionalidades essenciais.

**Quadro 6: Plataformas de Apoio aos Candidatos**

<b>Plataformas</b>	<b>Função</b>	<b>Funcionalidades</b>
Glassdoor (2024)	Compartilhamento de informações sobre empresas contratantes	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Alerta de vagas</li><li>2. Avaliação de empresas</li><li>3. Comparação de salários</li></ol>
Vetor Brasil (2024)	Foco em recrutamento para o setor público e organizações do terceiro setor.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Análise e melhoria de políticas</li><li>2. Defesa de direitos</li><li>3. Auxílio para governos na solução de desafios</li></ol>
Jobatus (2024)	É um buscador de empregos que tem como objetivo reunir todas as ofertas de emprego ativas do Brasil em um único site	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Alerta de vagas</li><li>2. Controle de alertas, currículo, candidaturas, vagas favoritas, recomendações</li><li>3. Blog de emprego</li></ol>
Jobcase (2024)	Combinar recursos de busca de emprego com uma comunidade <i>online</i> .	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Postagem de experiência</li><li>2. Filtro para buscar organizações em destaque, pessoas e empregos.</li><li>3. Perfil e currículo</li></ol>
Zety (2024)	Ferramenta de criação de currículos <i>online</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Criação de carta de apresentação</li><li>2. Controle de qualidade automático</li></ol>

		3. Editor de texto intuitivo
Big Interview (2024)	Combina treinamento de habilidades de entrevista com prática simulada.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Simulador de entrevista</li><li>2. Vídeo IA</li><li>3. Curso de entrevista</li><li>4. Blog</li><li>5. Boletim informativo</li></ol>
JobHero (2024)	Oferece uma variedade de recursos, incluindo ferramentas para criação de currículos e cartas de apresentação, além de um organizador para gerenciar candidaturas e acompanhar o progresso durante a busca de emprego.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Como escrever um currículo</li><li>2. Formatos de currículo</li><li>3. Objetivos do currículo</li><li>4. Exemplos de currículo</li><li>5. Construtor de currículos</li><li>6. Modelos de currículo</li><li>7. Verificador de currículo ATS</li></ol>

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Os resultados desta seção destacam a importância das plataformas de apoio aos candidatos como instrumentos cruciais para simplificar a procura por emprego e melhorar a apresentação dos candidatos. A utilização de tecnologias contribui para efetivar de forma positiva a aproximação e facilidade de comunicação entre candidatos e empresas com maior dinamicidade e otimização do tempo (LIMA; RABELO, 2018).

Essas plataformas ultrapassam a disponibilização de vagas, proporcionando uma variedade de recursos que ajudam o candidato desde a criação do currículo até a preparação para entrevistas. Com funcionalidades como simuladores de entrevistas, elaboração de currículos, comparação de salários e análise de ATS, essas ferramentas possibilitam ao candidato aprimorar sua competitividade.

As plataformas de apoio aos candidatos, ao disponibilizarem um ambiente estruturado e informativo para administração de candidaturas, notificação de vagas e avaliação de empresas, podem oferecer uma experiência unificada e enriquecedora. Isso permite expandir as possibilidades de escolha e preparação do candidato, podendo gerar um impacto considerável tanto na qualidade da candidatura quanto na autonomia no processo de recrutamento e seleção.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo de descrever os principais atores que compõem o ecossistema digital de recrutamento e seleção, evidenciando as suas características e funcionalidades foi alcançado.

A busca aplicada no estudo trouxe uma perspectiva mais ampla sobre a intermediação entre candidatos e empresas contratantes, explorando Plataformas Digitais de Recrutamento e Seleção e Redes Profissionais, que simplificam a busca de talentos e aumentam a visibilidade de oportunidades. Também tratou das Plataformas de Apoio às Empresas, divididas em categorias que vão desde a avaliação e seleção de candidatos até entrevistas e análise de dados com Inteligência Artificial. As Plataformas de Apoio aos Candidatos se sobressaíram por oferecer funcionalidades que vão da criação de currículos e simulações de entrevistas até o gerenciamento das candidaturas, proporcionando um suporte completo para os candidatos.

O estudo dos principais atores no ecossistema das plataformas digitais de recrutamento e seleção revela o papel importante que essas tecnologias desempenham na transformação do mercado de trabalho. Ao proporcionar uma experiência mais inclusiva, ágil e eficiente para candidatos, empresas e profissionais da área de gestão de pessoas, essas plataformas estão moldando o futuro do recrutamento e seleção.

Para as organizações, isso significa mais eficiência e precisão nas contratações, para os candidatos, maior autonomia e preparo para os processos seletivos. Esses resultados são valiosos para as companhias e para o setor de Recursos Humanos ao incentivarem práticas baseadas em dados e automatização, tornando o processo mais ágil e estratégico. Estes *insights* podem ser úteis para candidatos em busca de novas oportunidades, tornando o processo de seleção mais acessível e participativo para todos os envolvidos.

Portanto, investir em tecnologias da informação e comunicação no processo de recrutamento e seleção pode ser essencial para as organizações que desejam se manter competitivas e atrair os melhores talentos, neste novo contexto.

Embora todas as vantagens mencionadas, o tema também traz desafios, como a adesão das plataformas por pequenas empresas, que enfrentam desafios para acompanhar o progresso tecnológico, o que pode intensificar as disparidades no mercado de trabalho. Estes pontos destacam a relevância de um avanço ético das tecnologias, assegurando que a automação proporcione vantagens sem prejudicar a igualdade e a transparência nos procedimentos.

Um outro desafio relevante diz respeito à privacidade e à proteção de dados. As plataformas online coletam e guardam grandes quantidades de informações pessoais de candidatos e empresas, o que eleva o perigo de vazamentos e uso indevido dessas informações. Ademais, a valorização de critérios automatizados pode subestimar competências subjetivas, como habilidades interpessoais e criatividade, que são mais complexas de mensurar, isso pode interferir em alguns vieses de contratações.

Para pesquisas futuras, destaca-se que a condução de uma pesquisa experimental poderia proporcionar informações práticas e baseadas na experiência sobre como diferentes plataformas impactam variados aspectos do recrutamento e seleção. Isso ajudaria as empresas a optarem por tecnologias que se ajustem melhor aos seus objetivos. O estudo permitiria a coleta de dados ao escolher organizações de tamanhos e setores diversos para implementar essas tecnologias em seus processos de seleção, possibilitando uma análise detalhada sobre o tempo e os custos envolvidos com cada plataforma. Ademais, seria possível avaliar a satisfação dos candidatos quanto à transparência, facilidade de uso e sensação de justiça durante os processos seletivos que utilizam essas ferramentas.

Também é importante explorar como conciliar a eficácia tecnológica com a personalização e a empatia durante o processo de seleção. Pesquisas acerca da proteção de dados, o efeito econômico e social da automação e a aplicação de tecnologias emergentes, como a realidade virtual e aumentada, apontam para direções promissoras para melhorar o ambiente digital de recrutamento de maneira ética e eficaz.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Fernando Ferreira; RAUPP, Daniele Santos; MACEDO, Marcelo. A transformação digital no setor de recursos humanos: um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. In: **Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–Ciki. 2019.**

AKITA, Laura da Silva; SANTOS, Gabriele Carvalho dos; VENÂNCIO, Gabriely Vitória dos Santos. Recrutamento e seleção de pessoas. 2021.

ALDABALDE, Taiguara Villela et al. Mercado de trabalho sob mediação digital: um estudo de termos em plataformas digitais às ofertas de vagas no setor de arquivos. **Liinc em Revista**, v. 16, n. 1, p. e5137-e5137, 2020.

BEGEÇ, Suat; AKYUZ, Goknur Arzu. Requisitos de liderança colaborativa e transformacional em ecossistemas digitais: Líderes tecno-orquestradores em um mundo VUCA. **Revista de Administração de Empresas**, v. 63, p. e2022-0155, 2023.

BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 21, n. 2, p. e2022-0080, 2023.

COLARES, Glauber Rodrigues; MARQUES NETO, Solon Ferreira. **A contribuição da tecnologia no processo de recrutamento e seleção.** 2020. Tese de Doutorado.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez; COSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **Estratégia de gestão de pessoas.** 2009.



DINIZ, Ana Carolina. **O GLOBO ECONOMIA**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/linkedin-veja-dicas-de-quem-conseguiu-emprego-na-plataforma-24240276>. Acesso em: 12 mar. 2024.

ESBEGUE, Nicholas Thomas et al. A Intervenção da tecnologia no processo de recrutamento e seleção nas organizações. **Diálogos Interdisciplinares**, v. 8, n. 5, p. 100-114, 2019.

FERNANDES, Adelisa Andrade. **Gestão de recursos humanos na era digital**: recrutamento de pessoas via redes sociais. 2021. Dissertação de Mestrado.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência artificial no recrutamento e seleção**: amiga ou inimiga?: percepções e atitudes de profissionais de recrutamento e seleção portugueses. 2020. Dissertação de Mestrado.

FERREIRA, Olímpio Luís Malojo. **Plataforma de e-recruitment–Novas estratégias para o recrutamento online**. 2015. Dissertação de Mestrado. Universidade do Porto (Portugal).

FETCHER. Disponível em: <https://fetcher.ai/>. Acesso em: 26 out. 2024.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa-3**. Artmed editora, 2008.

FRANZATO, Carlo et al. Inovação Cultural e Social: design estratégico e ecossistemas criativos. **Design estratégico para a inovação cultural e social**. São Paulo: Kazuá, p. 157-182, 2015.

Sites de emprego: os 20 melhores para encontrar sua vaga. **GUPY**. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/sites-de-emprego>. Acesso em: 12 mar. 2024.

GLASSDOOR. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/index.htm>. Acesso em: 20 out. 2024.

HIREVUE. Disponível em: <https://www.hirevue.com/>. Acesso em: 24 out. 2024.

JOBATUS. Sobre nós. Disponível em: <https://www.jobatus.com.br/about>. Acesso em: 20 out. 2024.

JOBBECAM. Disponível em: <https://jobecam.com/>. Acesso em: 20 out. 2024.

JOBCASE. Comunidade Jobcase. Disponível em: <https://www.jobcase.com/community/feed>. Acesso em: 20 out. 2024.

JOBHERO. Disponível em: <https://www.jobhero.com/t3>. Acesso em: 20 out. 2024.

LEOFORCE. Disponível em: <https://leoforce.com/>. Acesso em: 26 out. 2024.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; VASCONCELOS, Flavio Carvalho de; DE VASCONCELOS, Isabella FG. Impactos da tecnologia na gestão de pessoas: um estudo de caso. **Revista de Administração contemporânea**, v. 9, p. 125-147, 2005.



MELO, Amanda Cruz; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz. Recrutamento e Seleção: Do Analógico ao Digital. ID on line. **Revista de psicologia**, v. 17, n. 66, p. 126-142, 2023.

MIRANDA, Elcivan Bezerra et al. A Influência das Plataformas Digitais como Ferramenta no Processo de Recrutamento e Seleção. ID on line. **Revista de psicologia**, v. 17, n. 66, p. 341-351, 2023.

MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL: PERSPECTIVAS E DESAFIOS PARA A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**, psicologia.pet, 20 out. 2012.

MOURA, Rute Isabel Mondingas de. **Recrutamento online**. 2015. Tese de Doutorado. Universidade Europeia-Laureate International Universities.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2609-2634, 2020.

PIRES, Sara Cruvinel Chagas et al. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ONLINE NAS ORGANIZAÇÕES: Vantagens e Perspectivas. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 40, 2023.

PORTUGAL, Sérgio Luiz Meyer. **Uso de plataformas digitais de rede social como fonte de informação de inteligência competitiva para apoio à decisão**. 2014.

PORFÍRIO ALVES, Artur. **Plataformas digitais como auxílio no recrutamento e seleção de colaboradores**. Centro Universitário Vale do Salgado – UNIVS, 2022.

PUCCINI, Luísa et al. Impactos da utilização da Applicant Tracking System nos processos de recrutamento e seleção de pessoas: estudo em uma organização do segmento de soluções de Recursos Humanos. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 12, p. 01-12, 2022.

Funcionalidades do software de recrutamento e seleção, testes online e assessment. **RANKDONE**. Disponível em: <https://rankdone.com/funcionalidades>. Acesso em: 20 out. 2024.

REVELO. Sobre nós. Disponível em: <https://site.revelo.com.br/sobre-nos>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SMART RECRUITERS. Disponível em: <https://www.smartrecruiters.com/>. Acesso em: 20 out. 2024.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. **A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas**. 2020.

SPARK HIRE. Disponível em: <https://www.sparkhire.com/>. Acesso em: 24 out. 2024.

TAQUETTE, Stella R.; BORGES, Luciana. **Pesquisa qualitativa para todos**. Editora Vozes,



2021.

VETOR BRASIL. Disponível em:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/governo-aberto/iniciativas-de-governo-aberto/organizacoes-da-sociedade-civil/de-a-a-z/vetor-brasil>. Acesso em: 20 out. 2024.