

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

PEDRO LAURIANO SOARES DA COSTA

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: A OTIMIZAÇÃO DO
PROCESSO POR MEIO DAS TICs**

VOLTA REDONDA

2022

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: A OTIMIZAÇÃO DO
PROCESSO POR MEIO DAS TICs**

Artigo apresentado ao Curso de Administração do UniFOA, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Aluno:
Pedro Lauriano Soares da Costa

Orientadora:
Professora Mestra Luciana Porto de Matos

VOLTA REDONDA

2022

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar, por ter me dado saúde, força e sabedoria por toda essa trajetória.

À minha família pelo apoio prestado, por me ajudar a superar minhas dificuldades, e pela ajuda em tudo que precisei.

À minha professora orientadora Luciana Porto Matos, por todo suporte e conhecimento dado em tão pouco tempo.

E aos meus amigos e colegas que me ajudaram e me incentivaram em toda a minha vida, o meu sincero obrigado.

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho é apresentar a importância do uso das tecnologias de informação e comunicação para redução de custos, redução de tempo e maior assertividade nos processos de recrutamento e seleção. E como objetivo específico ficou definido: Conceituar recrutamento e Seleção, Definir as ferramentas e as etapas de seleção, conceituar as tecnologias de informação e comunicação, e identificar suas ferramentas no processo de recrutamento e seleção. A pesquisa a ser realizada é classificada como revisão bibliográfica de caráter exploratório de cunho qualitativo. Quanto aos procedimentos, esta pesquisa foi classificada como documental, para levantar informações sobre o maior uso das TICs nos processos de Recrutamento e Seleção. Segundo os resultados da pesquisas: “AS REDES SOCIAIS VIRTUAIS E A SUA INFLUÊNCIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO” e “A PLATAFORMA *LATTES* COMO MODELO DE PADRONIZAÇÃO DE CURRÍCULO EM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO”, o uso das TICs (no caso as redes sociais) permitem (durante os processos de recrutamento): acesso rápido à informação, economia de tempo nos processos, complemento ao currículo do profissional, quebra da barreira geográfica, diversificação dos canais de recrutamento, auxílio no aumento da interação dos candidatos com as empresas, acesso às informações aprofundadas sobre os candidatos e avaliar o nível de engajamento do candidato às políticas da empresa.

Palavras-chave: TICs. Recrutamento e Seleção. Redes Sociais.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente as Empresas junto ao mercado de trabalho estão em constante mudança. Os avanços tecnológicos influenciam diretamente na maneira como as empresas atuam no mercado de trabalho.

Por meio da internet, computador, celular e aplicativos, se aumentou ainda mais as mudanças nas empresas, em vista deste cenário, surgiram as TICs (tecnologia de informação de comunicação) que por sua vez, acarreta negociações, novos serviços e novas oportunidades. Esta ferramenta foi tão importante, que se tornou quase que fundamental para a sobrevivência e o crescimento das empresas da atualidade.

Na área do Recursos Humanos, não foi diferente, ocorrendo diversas mudanças na maneira em que é praticada, mais especificamente o Recrutamento e Seleção, este que também vem sofrendo mudanças. Com isso surgiu o recrutamento on-line, este que obviamente se utiliza do recurso da internet, fazendo dela um elo, sendo a principal porta para se chegar aos demais profissionais. Neste caso, currículos online, entrevistas em vídeos, e uso de aplicativos e procura de emprego, são implantados no RH das empresas. Com isso potencializando o recrutamento de profissionais qualificados ao perfil da empresa (SANTOS & LIMA, 2018). Os recursos utilizados vão desde recrutamento-online e redes sociais (Cassiano, Lima & Zupani, 2016). Os principais benefícios que o recrutamento- online trás, é a economia de tempo e dinheiro, banco de dados mais ricos e processos mais simplificados (BRAGA, 2017), e também devido a estes benefícios, o recrutamento online, cresceu na última década e parece oferecer vantagens pelo baixo custo de implantação, acesso dos candidatos entre outros (ARAÚJO; RAMOS, 2002; GIRARD; FALLERY, 2011).

De acordo com este assunto vale citar o papel das redes sociais, que se definem em relações sociais e utilizando recursos da internet, se distinguindo das relações físicas reais em termos de objetivos e dinâmicas (TAVARES; DE PAULA, 2013). “Em alguns casos, os perfis nas Redes sociais valem como critério de definição para que uma pessoa seja contratada ou descartada” (TEGON, 2018).

Neste contexto é importante saber como utilizar as TICs, pois uma decisão equivocada pode acarretar problemas, visto que todo processo poderá ser invalidado, e conseqüentemente terá que ser refeito (ANDRADE; MEIRIÑO, 2015). Também se

torna necessário saber quando fazer o processo de recrutamento e seleção, utilizando as TICs ou o processo tradicional de recrutamento e seleção.

Com isso surge as questões problema: Como as TICs, podem ser melhor utilizadas no Processo de Recrutamento e Seleção? E também quais serão as TICs utilizadas neste processo?

O objetivo geral deste trabalho é apresentar a importância do uso das tecnologias de informação e comunicação para redução de custos, redução de tempo e maior assertividade nos processos de recrutamento e seleção. E como objetivo específico ficou definido: Conceituar recrutamento e Seleção, Definir as ferramentas e as etapas de seleção, conceituar as tecnologias de informação e comunicação, e identificar suas ferramentas no processo de recrutamento e seleção.

A hipótese a ser verificada neste trabalho é: A otimização do recrutamento e seleção por meio das TICs, resultando em menor custo, maior assertividade, menor tempo.

A pesquisa a ser realizada é classificada como revisão bibliográfica de caráter exploratório de cunho qualitativo. Visando confirmar a o grande benefício de se utilizar as TICs, no processo de recrutamento e seleção. Mostrando quais aspectos serão melhorados.

Para futuras pesquisas pretende-se apresentar quais TICs são utilizadas para a Gestão de Pessoas, incluindo atividades de todos os subsistemas.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de pessoas

As pessoas são os principais agentes na organização, uma vez que elas passam anos dedicados a tarefas e atividades profissionais. Toda empresa depende deste tipo de trabalho e dedicação, sendo este resultando no sucesso da empresa, com isso a escolha de seus funcionários é de extrema importância no desenvolvimento de uma vantagem competitiva (FISCHER, 2002; CHANG; MADERA, 2012; SOUSA *et al.*, 2012).

A área de Gestão de pessoas se define como a administração entre atividades para atrair, desenvolver, motivar e manter um alto desempenho na força de trabalho. Se tornando responsável por processos como, planejamento, organização, direção e controle da força de trabalho na empresa, aumentando o desempenho das pessoas com a finalidade de alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Em outras palavras ela se trata de atividades de gestão no trabalho envolvendo as pessoas nas organizações (HARVEY; BOWIN; HARVEY, 1996; BOXALL; PURCELL, 2003; VILAS *et al.*, 2009).

Para Fisher e Fleury

Gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. A expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações. (Fisher e Fleury 1998, p.18)

2.2 Recrutamento e Seleção

Recrutamento e seleção são processos pertencentes a gestão de pessoas. Eles representam subsistências, dentro do RH, que irá trabalhar as tarefas de procura e agregação, de acordo com o perfil do cargo a ser ocupado. “As organizações estão sempre agregando novas pessoas para integrar seus quadros, seja para substituir funcionários que se desligam, seja para ampliar o quadro de pessoal em épocas de crescimento e expansão” (Coradini & Murini, 2009, p.60)

Este processo se torna importante pois com é a partir deste que irá chegar novos funcionários capacitados para a organização. “buscar, no mercado de trabalho,

os profissionais que mais se adéquam ao perfil requerido e busca demonstrar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, formadas por um mercado dinâmico e disputado” (Coradini & Murini, 2009, p. 55).

Porém embora ajam juntos, recrutamento e seleção são processos diferentes.

2.2.1 Recrutamento

O recrutamento “tem início com a definição do cargo, das atividades a serem realizadas e da descrição do perfil do candidato” (Gomes, Reis & Cénturión, 2017, p. 3). Sendo fundamental para toda organização, dá mais simples para a mais complexa.

Segundo Banov (2020, p. 42)

“O recrutamento se refere às técnicas utilizadas pelas empresas para a divulgação de suas vagas com o objetivo de atrair candidatos com o perfil desejado por elas. Seu planejamento é importante porque envolve custos para a empresa que, em geral, disponibiliza um orçamento para realizá-lo.”

Em outras palavras o Recrutamento é o responsável por recrutar novos profissionais para a executar cargos vazios na empresa. Com isso a dois tipos de recrutamento o interno, que é realizado dentro da própria organização; e o externo, que é realizado fora da empresa.

Segundo Bohlander, Snell e Shermann (2005, p. 76):

O recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários. O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou de fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de RH e dos requisitos do cargo a ser preenchido.

Dito isso, o recrutamento é o primeiro passo para se obter um novo profissional qualificado na empresa, o segundo passo é a seleção.

2.2.2 Seleção

A seleção se define na avaliação e adequação de candidatos que já passaram pelo recrutamento. (COLLINGS, 2009). E ainda, escolher o candidato certo entre os candidatos a emprego, utilizando ferramentas de triagem para obter êxito na seleção (DESSLER, 2010).

França (2012) afirma que na seleção se pretende escolher o candidato que demonstrar maiores afinidades entre suas potencialidades e expectativas às necessidades o cargo em processo de preenchimento.

Segundo Marras (2016, p.65), “[...] seleção de pessoal é uma atividade do sistema de ARH, que tem por finalidade escolher, sob uma metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa”.

2.2.2.1 Ferramentas e Etapas de Seleção

O autor Lacombe (2011), lista os principais métodos de seleção, sendo eles: análise e seleção de currículos, entrevista, recomendação de pessoas confiáveis, testes técnicos, análise psicológica, dinâmica de grupo, entrevistas feitas pelas chefias futuras, histórico de empregos anteriores, informações cadastrais e exame médico.

Os recrutadores também pesquisam os perfis dos candidatos nas Redes Sociais quando estes chegam na fase final da seleção, como dito por Tegon (2018) em entrevista para o site G1. “Em alguns casos, os perfis nas Redes Sociais valem como critério de definição para que uma pessoa seja contratada ou descartada” (TEGON, 2018). Como o próprio autor cita, dependendo de como é o perfil do candidato, pode ser a diferença entre conseguir a vaga ou não.

2.3 Tecnologias de Informação e Comunicação

As TICs são um conjunto de conhecimentos, refletidos em equipamentos, programas e ferramentas para a criação, registro, armazenamento e difusão de conteúdos informacionais, e podem ser definidas como um agrupamento de tecnologias e métodos para se comunicar como computadores, celulares e suas diversas plataformas digitais, sites, comunidades virtuais, dentre outros (ARRUDA, 2007; LAZILHA, 2011).

Lévy (1999), faz uma observação interessante, “a maior parte dos programas computacionais desempenham um papel de tecnologia intelectual, ou seja, eles reorganizam, de uma forma ou de outra, a visão de mundo de seus usuários e modificam seus reflexos mentais”.

O papel principal das TICs é ampliar as ferramentas manuais, tanto para o trabalho quanto para o entretenimento e o lazer.

Em uma perspectiva mais superficial, o conceito de tecnologia pode ser aplicado a tudo aquilo que, não existindo na natureza, o ser humano inventa para expandir seus poderes, superar suas limitações físicas, tornar seu trabalho mais fácil e a sua vida mais agradável. Além disso, tecnologia não é apenas instrumento, ferramenta ou equipamento tangível. Ela pode constituir-se por elementos intangíveis, como procedimentos, métodos, técnicas etc. (VELOSO, 2011, p. 3)

Em resumo, dentro das TICs podem se encaixar qualquer tecnologia que auxilia na comunicação e na informação.

2.4 As Ferramentas Tecnológicas no processo de Recrutamento e Seleção

A população que utiliza redes sociais proporcionou uma transmissão maior e com um rápido ritmo, por parte de indivíduos, informações sobre si mesmo, sendo estas informações sendo acessadas pelas empresas (HENDERSON; BOWLEY, 2010). Os profissionais da área de RH notaram que nem sempre as empresas encontram bons candidatos por meio de currículo, e as redes sociais tem trazido uma boa ajuda nesta questão, dando uma maior visualização do perfil do candidato, não só podendo mostrar como ele é em sua vida pessoal, mas também na vida social e pessoal (SANTOS, 2015).

Portanto nota-se que os perfis nas redes sociais são um reflexo do que as pessoas são na vida real, em vista disso diversas empresas passaram a utilizar as redes sociais nos processos de recursos humanos. Como dito por Mendes (2017) Monitorar ou consultar o perfil de candidatos nos processos seletivos é uma forma melhor de conhecer suas opiniões, valores e personalidade.

Outro fator interessante é que com o recrutamento online são distribuídos currículos online que são analisados pelas empresas, de maneira mais rápida em vista se fosse feita da forma tradicional.

As grandes companhias dos Estados Unidos têm crescido e apresentado um enorme sucesso utilizando o recrutamento on-line e o formulário padrão. A exemplo comprovado desse sucesso está a Boeing Company, General Electric, Nec Electronics, Unisys Corp. e LSI Logiccorp, Wrigley Company, Mc Donald's, etc. essas foram referências para as demais companhias adaptarem o processo de recrutamento on-line e o formulário padrão. (DESSLER, 2003, p.89)

As ferramentas utilizadas nos processos de Recrutamento e Seleção são vastas, e quando utilizadas da devida maneira geram ótimos resultados.

3 METODOLOGIA

A pesquisa a ser realizada é classificada como revisão bibliográfica de caráter exploratório de cunho qualitativo.

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode se esgotar-se em si mesma. (Moresi, 2003, p.10)

Primeiramente optou-se por fazer um estudo segundo teórico acerca da gestão, gestão de pessoas, recrutamento e seleção, TICs e Redes Sociais. Segundo a visão de artigos encontrados em sites especializados. À frente, serão analisados artigos e obras referentes à seleção de pessoas para que seja possível haver uma análise do conteúdo que será estudado.

Para fazer ciência é essencial a utilização de métodos rigorosos, pois é dessa forma que se atinge um tipo de conhecimento sistemático, preciso e objetivo. Dessa forma, o método científico pode ser entendido como percurso para alcançar um fim ou pelo qual se atinge um objetivo, ou seja, é o caminho realizado pelo cientista quando focado na produção de conhecimentos. (MATIAS-PEREIRA, p.41, 2019)

Quanto aos procedimentos, esta pesquisa foi classificada como documental, para levantar informações sobre o maior uso das TICs nos processos de Recrutamento e Seleção.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Para consolidar o objetivo geral apresentado neste trabalho, que busca apresentar a importância do uso das TICs para redução dos custos nos processos de Recrutamento e Seleção.

A seguir, foram apresentadas pesquisas documentais nos processos de Recrutamento e Seleção de domínio público. A primeira pesquisa trata-se de uma pesquisa realizada por Francine Souza Silva e Francielle Molon da Silva, em seu artigo “AS REDES SOCIAIS VIRTUAIS E A SUA INFLUÊNCIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO”, essa pesquisa foi retirada do site Spell. A segunda trata-se de uma pesquisa feita por Carlos Eduardo Silva e Carla Daiane Silva Santos no artigo “A PLATAFORMA LATTES COMO MODELO DE PADRONIZAÇÃO DE CURRÍCULO EM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO”, essa pesquisa também foi retirada do site spell.

Sobre a primeira pesquisa, foram extraídos diversos quadros, a começar pelo Quadro 3 indo até o 12. Abaixo foi feita uma pesquisa que demonstra com que objetivo os participantes utilizam as Redes Sociais. Nota-se que sempre ou quase sempre se é utilizado para: Contatos profissionais, contatos pessoais, Div. Perfil pessoal, Div. Perfil profissional e Coleta de informações. Nele observa-se que as redes sociais são utilizadas para contatos visuais, tendo neste quesito 38,5% no “Sempre”. Observa-se que o anúncio abrevia o termo “redes sociais virtuais” para “RSV”.

Quadro 3: Com que objetivo você utiliza as RSV?

	Contatos profiss.		Contatos pessoais		Div. perfil pessoal		Div. perfil profiss.		Compart. de experiências		Compart. de opiniões		Relacionamento		Coleta de informações	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	1	3,8	0	0	3	11,6	2	7,7	2	7,7	2	7,7	6	23,1	3	11,6
Raramente	9	34,6	1	3,8	7	26,9	10	38,5	7	26,9	8	30,8	9	34,6	2	7,7
Quase sempre	6	23,1	3	11,6	9	34,6	8	30,8	10	38,5	10	38,5	1	3,8	10	38,5
Sempre	10	38,5	22	84,6	6	23,1	5	19,2	7	26,9	5	19,2	6	23,1	10	38,5
Não se aplica	0	0	0	0	1	3,8	1	3,8	0	0	1	3,8	4	15,4	1	3,8

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

O quadro 4 apresenta quais meios são utilizados para a divulgação de ofertas de emprego, nelas percebe-se que grande parte utiliza as redes sociais, site da

empresa, anúncios em universidades / escolas, e Redes de Contato. Algumas ainda utilizam empresas especializadas.

Quadro 4: Você utiliza algum dos meios abaixo para a divulgação de ofertas de emprego?

	Jornal		Site da empresa		Site de empregos		Redes sociais		Anúncios em univ./escolas		Redes de contato		Empresas especializadas	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Não	16	61,5	9	34,6	9	34,6	1	3,8	6	23,1	1	3,8	8	30,8
Sim, mas é raro	5	19,2	7	26,9	6	23,1	4	15,4	7	26,9	8	30,8	11	42,3
Sim, quase sempre	2	7,7	1	3,8	5	19,2	8	30,8	6	23,1	8	30,8	3	11,6
Sim, sempre	0	0	4	15,4	4	15,4	12	46,2	4	15,4	7	26,9	2	7,7
Não se aplica	3	11,6	5	19,2	2	7,7	1	3,8	3	11,6	2	7,7	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

Já o Quadro 5 abaixo mostra os principais objetivos da utilização das Redes Sociais Virtuais nos processos de Recrutamento e Seleção. Neste observamos que grande parte se propoe a: Coleta de informações de candidatos, divulgação da vaga, divulgação da empresa, contatação de candidatos e diversificação de canais de recrutamento. Vale citar que uma pequena parte faz coleta de currículos virtuais.

Quadro 5: Quais os principais objetivos da utilização das RSV nos processos de recrutamento e seleção?

	Coleta de CVs		Coleta de infos. de candidatos		Div. de vaga		Div. de empresa		Contatar candidatos		Diversificar canais de recrutamento	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	8	30,8	0	0	2	7,7	1	3,8	8	30,8	1	3,8
Raramente	9	34,6	5	19,2	1	3,8	4	15,4	7	26,9	12	46,2
Quase sempre	2	7,7	10	38,5	7	26,9	8	30,8	6	23,1	7	26,9
Sempre	4	15,4	10	38,5	15	57,7	12	46,2	4	15,4	4	15,4
Não se aplica	3	11,6	1	3,8	1	3,8	1	3,8	1	3,8	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

No Quadro 6 vemos em que processos de recrutamento e seleção se utilizam as redes sociais virtuais. Ao ver o quadro conclui-se que praticamente em todas as etapas são utilizadas as redes sociais.

Quadro 6: Em que momento do processo de recrutamento e seleção você utiliza as RSV?

	Recrutamento		Seleção		Acompanhamento após seleção		Posterior a contratação	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	3	11,6	2	7,7	5	19,2	8	30,8
Raramente	1	3,8	3	11,6	8	30,8	8	30,8
Quase sempre	11	42,3	14	53,9	10	38,5	8	30,8
Sempre	11	42,3	7	26,9	3	11,6	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

O Quadro 7 se baseia, em quais redes sociais as empresas olham os perfis dos candidatos para os processos de recrutamento e seleção.

Esses dados indicam que o *Facebook*, embora seja usado para uso pessoal é o mais utilizado pelos recrutadores, com 76,9%. Em seguida temos o *LinkedIn*, que é uma rede social focada no recrutamento de candidatos, marcando 65,4%. Em terceiro lugar o *Instagram* com 50%, e o *Twitter* com uma utilização mais baixa (19,3%). Já o *Google +* e o *YouTube* não são inutilizados.

Quadro 7: Durante os processos de recrutamento e seleção, você utiliza alguma das RSV abaixo para verificar o perfil dos candidatos?

	Facebook		LinkedIn		Instagram		Twitter		Google+		YouTube	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Não	2	7,7	5	19,2	12	46,2	15	57,7	25	96,2	23	88,4
Sim, mas é raro	4	15,4	4	15,4	1	3,8	6	23,1	1	3,8	3	11,6
Sim, quase sempre	6	23,1	6	23,1	5	19,2	2	7,7	0	0	0	0
Sim, sempre	14	53,8	11	42,3	8	30,8	3	11,6	0	0	0	0

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

O Quadro 8 mostra a análise da influência das Redes Sociais na tomada de decisão dos participantes. Com isso os profissionais foram questionados no sentido do “recrutamento”.

Visando o número de respostas “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, 92,3% acreditam que elas promovem o acesso rápido à informação e 88,4% dos respondentes concordam de alguma forma que as Redes Sociais ajudam na quebra das barreiras geográficas. Em seguida, 84,5% acreditam que essas ferramentas são boas e eficazes no processo de recrutamento, 61,6% acreditam que elas ajudam na interação entre os candidatos e a empresa e 61,5% veem as redes sociais como plataformas de obterem informações a mais, dos candidatos.

Quadro 8: Na sua opinião, as RSV como meio de recrutamento, permitem:

	Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo, nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Acesso rápido à informação	0	0	1	3,8	1	3,8	10	38,5	14	53,8
Obter informação aprofundada sobre os candidatos	1	3,8	3	11,6	6	23,1	11	42,3	5	19,2
Maior interação entre os candidatos e a empresa	0	0	1	3,8	9	34,6	8	30,8	8	30,8
Quebra da barreira geográfica	0	0	0	0	3	11,6	11	42,3	12	46,1
Abordar perfis proativamente	1	3,8	7	26,9	3	11,6	4	15,4	11	42,3
Busca adequada para todo o tipo de função	4	15,4	3	11,6	8	30,8	5	19,2	6	23,1
Diversificação dos canais de recrutamento	0	0	1	3,8	3	11,6	12	46,1	10	38,5
Referências para posteriores consultas	6	23,1	1	3,8	4	15,4	7	26,9	8	30,8

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

O Quadro 9 é analisado a fase de seleção. Visando a porcentagem de respostas marcadas como “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, 92,3% acreditam que elas promovem o acesso rápido à informação, 84,6% visualizam elas como uma forma de complementar informações do currículo, assim como, uma forma de buscar evidências de motivações e avaliar o nível de alinhamento do candidato para com a empresa. Outro fato de extrema relevância é a validação de conteúdo do currículo do candidato, obtendo 73% de concordância.

Com isso os resultados apontam que os participantes do estudo reconhecem essas vantagens do uso das Redes Sociais na etapa de seleção, mostrando mais interesse no fácil acesso e rapidez do processo e pelo fato de ser um meio viável e econômico de complementar informações da ficha do candidato.

Quadro 9: Na sua opinião, as RSV como meio de seleção, permitem:

	Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo, nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Acesso rápido à informação	0	0	1	3,8	1	3,8	10	38,5	14	53,8
Validação de conteúdo do CV	0	0	2	7,7	5	19,2	14	53,8	5	19,2
Complementar infos do CV	1	3,8	0	0	3	11,6	15	57,7	7	26,9
Diferenciar candidatos	3	11,6	1	3,8	8	30,8	6	23,1	8	30,8
Procurar evidências de competências	1	3,8	1	3,8	7	26,9	9	34,6	8	30,8
Procurar evidências de motivações	1	3,8	1	3,8	2	7,7	10	38,5	12	46,1
Evitar erros de contratação	2	7,7	6	23,1	6	23,1	5	19,2	7	26,9
Avaliar alinhamento com a cultura da empresa	1	3,8	2	7,7	1	3,8	9	34,6	13	50
Referências para posteriores consultas	4	15,4	1	3,8	5	19,2	10	38,5	6	23,1

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

O Quadro 10 busca identificar que ações nas RSV, realizadas pelos candidatos, são consideradas mais importantes para os recrutadores. Os itens mais consultados, considerando o total de respostas “sempre” foram: verificação do percurso profissional (61,5%), qualificações comprovadas (80,8%), estilo de escrita (34,6%), fotos (50%) e opiniões e comentários do candidato (50%). Os resultados aqui apresentados batem com a afirmação de Tegen (2018), quando esta menciona que determinados comportamentos não são verificáveis apenas durante os encontros presenciais (entrevistas, por exemplo), devido a “boa impressão” que se deseja transmitir aos recrutadores.

Quadro 10: Com que frequência você analisa os seguintes conteúdos nas RSV dos candidatos:

	Nunca		Raramente		Quase sempre		Sempre	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Informações básicas (idade, gênero, etc)	5	19,2	6	23,1	6	23,1	9	34,6
Fotos	3	11,6	3	11,6	7	26,9	13	50
Opiniões/comentários do candidato	3	11,6	4	15,4	6	23,1	13	50
Estilo de escrita	3	11,6	3	11,6	11	42,3	9	34,6
Comentários de terceiros	5	19,2	4	15,4	14	53,8	3	11,6
Rede de contatos do candidato	3	11,6	6	23,1	12	46,1	5	19,2
Qualificações comprovadas	2	7,7	3	11,6	10	38,5	11	42,3
Percurso profissional	2	7,7	2	7,7	6	23,1	16	61,5
Hobbies e atividades em que participa	3	11,6	7	26,9	9	34,6	7	26,9
Recomendações anteriores de colegas/chefia	2	7,7	7	26,9	11	42,3	6	23,1

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

Com o intuito de se verificar em que medida a informação encontrada nas Redes Sociais dos candidatos pode influenciar na tomada de decisão dos recrutadores, foi solicitado que os respondentes classificassem determinadas ações dizendo se elas poderiam influenciar positivamente ou negativamente nas etapas de seleção.

Como pode ser verificado no Quadro 11, as ações que foram classificadas de forma mais negativa (considerando a soma das respostas “muito negativamente” e “negativamente”) se relacionam a referência à violência (88,4%), a comentários discriminatórios (88,4%), a fotos obscenas (88,4%), a comentários negativos sobre colegas e/ou chefia (84,7%) e outros (69,3%). Na opção “outros”, o artigo cita que em algumas respostas mencionaram: compartilhamento de “fake news” e “falta de visão política e de mundo globalizado”. Porém, considerando as ações que mais influenciam positivamente o recrutador (classificadas como “positivamente” ou “muito positivamente”), encontramos: recomendações anteriores de colegas ou chefia

(84,9%), prêmios recebidos (84,9%), ações de voluntariado (84,6%) e qualificações comprovadas (80,8%).

Quadro 11: Avalie, na sua opinião, se as seguintes ações dos candidatos nas RSV influenciam de forma positiva ou negativa a tomada de decisão:

	Muito negativamente		Negativamente		Nem negativamente, nem positivamente		Positivamente		Muito positivamente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Qualificações comprovadas	0	0	0	0	5	19,2	11	42,3	10	38,5
Recomendações anteriores de colegas/chefia	0	0	0	0	3	11,6	12	46,2	11	42,3
Prêmios recebidos	0	0	0	0	3	11,6	12	46,2	11	42,3
Ações de voluntariado	0	0	0	0	4	15,4	13	50	9	34,6
Referência a álcool	2	7,7	4	15,4	17	65,3	3	11,6	0	0
Referência à drogas	12	46,2	6	23,1	5	19,2	3	11,6	0	0
Referência à violência	22	84,6	1	3,8	0	0	3	11,6	0	0
Comentários discriminatórios	22	84,6	1	3,8	0	0	3	11,6	0	0
Palavrões	9	34,6	8	30,8	6	23,1	3	11,6	0	0
Fotos obscenas	17	65,3	6	23,1	0	0	3	11,6	0	0
Erros gramaticais e/ou pontuação	1	3,8	14	53,9	9	34,6	1	3,8	1	3,8
Comentários negativos sobre colegas ou chefia	10	38,5	12	46,2	1	3,8	3	11,6	0	0
Outros	15	57,7	3	11,6	6	23,1	1	3,8	1	3,8

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

O Quadro 12, foi avaliado o motivo pelos quais candidatos perderam a vaga por certas ações nas redes sociais. Analisando o quadro, nota-se que os motivos principais são: Referência a violência e comentários discriminatórios, ambos com 92,3% de perda de vaga, seguido de Referência a drogas (73%), e logo depois Fotos obscenas com 69,2% de perda de vagas. Em vista dessa análise, conclui-se que o perfil dos candidatos a vaga realmente tem influência sobre a obtenção da vaga.

Quadro 12: Avalie, na sua opinião, se as seguintes ações dos candidatos nas RSV já foram (ou poderiam ser) motivo de exclusão num processo de recrutamento e seleção conduzido por você:

	Não		Talvez		Sim	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Palavrões	7	26,9	11	42,3	8	30,8
Fotos obscenas	3	11,6	5	19,2	18	69,2
Fotos/vídeos comprometedores	4	15,4	9	34,6	13	50
Comentários negativos sobre colegas ou chefia	0	0	9	34,6	17	65,4
Erros gramaticais ou de pontuação	11	42,3	12	46,2	3	11,6
Referência a álcool	8	30,8	14	53,8	4	15,4
Referência a drogas	4	15,4	3	11,6	19	73
Referência à violência	0	0	2	7,7	24	92,3
Comentários discriminatórios	0	0	2	7,7	24	92,3

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

Outra ferramenta que também é muito utilizada, é a Plataforma *Lattes*, ela é gratuita e online, onde o profissional com acesso à internet, cadastra seus dados pessoais, profissionais, produções bibliográficas, técnicas e artísticas, tornando-as disponíveis para qualquer pessoa com acesso à rede de computadores.

A Tabela abaixo demonstra os dados da pesquisa da Revista *Administração em Diálogo*, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração e Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, tal qual foi encontrada no artigo “A PLATAFORMA *LATTES* COMO MODELO DE PADRONIZAÇÃO DE CURRÍCULO EM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO”. Nessa pesquisa analisa-se a padronização do currículo, comparando autores com a Plataforma *Lattes*.

Tabela 2: Requisitos dos modelos de currículo e atendimento pela Plataforma *Lattes*.

AUTORES/REQUISITOS DO CURRÍCULO	Dados Pessoais	Escolaridade ou Formação	Cursos Extras	Experiência Profissional	Eventos	Referências Anteriores
Araújo, (2006, p.25)	X	X	X	X		
Chiavenato, (2004, p.117)	X	X		X		
Dessler, (2003, p.79)	X	X	X	X		X

Revista Administração em Diálogo
 Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração
 Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Lacombe, (2005, p.66)	X	X	X	X	X	
Ribeiro, (2005, p.78)	X	X		X		X
Snel; Bohlander, (2009, p.210)	X	X	X	X	X	X
Plataforma Lattes	X	X	X	X	X	X

Fonte: Autores.

Fonte: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/40661/a-plataforma-lattes-como-modelo-de-padronizacao-de-curriculo-em-processo-de-recrutamento-e-selecao>

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo geral apresentar a importância do uso das tecnologias de informação e comunicação para redução de custos, redução de tempo e maior assertividade nos processos de recrutamento e seleção. Observou-se através desta pesquisa que atualmente as TICs são muito utilizadas para captação e seleção pelas empresas e pelos profissionais, mais especificamente as redes sociais.

A nível pessoal, verificou-se que as redes sociais mais utilizadas são *Instagram*, *Whatsapp* e *Facebook*, sendo os principais objetivos de utilização: realizar contatos pessoais, coletar informações variadas sobre o profissional, realizar contatos profissionais, divulgar perfis pessoais e compartilhar opiniões. Já a nível profissional, os perfis dos candidatos são pesquisados dentro das redes sociais do *Facebook*, *LinkedIn* e *Instagram*. Essas pesquisas aos perfis dos candidatos mostraram ter como objetivo encontrar principalmente: informações sobre o percurso profissional do candidato, suas qualificações, estilo de escrita, fotos, opiniões e comentários.

Observou-se que a ferramenta mais utilizada para a divulgação de ofertas de emprego, são as TICs. Sendo que os jornais, as empresas especializadas em recrutamento e os sites das empresas, são os meios menos utilizados atualmente. Com essa afirmação nota-se o quanto os meios analógicos estão sendo substituídos pelos virtuais.

Segundo os resultados da pesquisa, o uso das TICs (no caso as redes sociais) permitem (durante os processos de recrutamento): acesso rápido à informação, economia de tempo nos processos, complemento ao currículo do profissional, quebra da barreira geográfica, diversificação dos canais de recrutamento, auxílio no aumento da interação dos candidatos com as empresas, acesso às informações aprofundadas sobre os candidatos e avaliar o nível de engajamento do candidato às políticas da empresa.

Também foi observado que as empresas analisam o comportamento do candidato nas redes sociais, podendo esse comportamento influenciar positivamente ou negativamente. Como exemplo, profissionais que em seu perfil nas redes sociais demonstraram comportamentos como: Comportamentos violentos, comentários discriminatórios, possuem fotos obscenas em seus perfis, fazem comentários

negativos sobre colegas ou chefes de trabalho, referências as drogas; constataram alta chance de perder a vaga.

Sobre a plataforma *Lattes*, é perceptível que ela possui grande importância com análise de currículos, visto que as empresas conseguem receber milhares de currículos de diversos candidatos à vaga, tornando a avaliação justa e eficaz. Porém nota-se a uma padronização dos currículos, sendo que aqueles que não se encontram dentro de tal padronização acabam por não ser avaliados, levando a perda do candidato certo para a vaga.

Desta forma, com base no que foi dito nos parágrafos acima, são vistos requisitos que confirmam a hipótese da pesquisa. De modo que os mesmos alcançam o objetivo geral e objetivo específico da pesquisa. As Tecnologias de Informação e Comunicação realmente otimizam os processos de Recrutamento e Seleção.

Para oportunidade de trabalhos futuros, pretende-se analisar quais TICs são utilizadas para a Gestão de Pessoas, incluindo atividades de todos os subsistemas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, S.C. de; MEIRIÑO, M.J.. Boas práticas em consultoria de recursos humanos para melhor gestão em recrutamento e seleção nas organizações. XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, agosto, 2015.
- ARAÚJO, S.; RAMOS, A.. Recrutamento on-line: estudo da percepção de utilização da internet em empresas de consultoria de recursos humanos. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Curitiba, outubro, 2002.
- ARRUDA, R.D.. Reflexões sobre o uso das TIC por professores de programas de Pósgraduação em Educação Ambiental do Brasil e da Espanha, Revista Latino-americana de Tecnologia Educativa, 6 (1), 79-96, 2007
- BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e Seleção com foco na Transformação Digital. São Paulo, Quinta edição; Editora Atlas; 2020.
- BOHLANDER, G; SNELL, S; SHERMAN, A.(2005) **A Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- BRAGA, M.. A tecnologia a favor dos processos de recrutamento. Disponível em <https://www.reachr.com.br/blog/a-tecnologia-a-favor-dos-processos-de-recrutamento/>. 2017. Acesso em maio 2018.
- Cassiano, C. N., Lima, L. C., & Zuppani, T. S. (2016). A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional. Navus, 6, 52-67.
- CHANG, W.; MADERA, J. M.. Using social network sites for selection purposes: an investigation of hospitality recruiters. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, v.11, issue 3, 2012
- COLLINGS, D. G. (2009). *Human Resource Management: a critical approach*. New York: Taylor & Francis e-Library
- Coradini, J. R., & Murini, L. T. (2009). Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talento à empresa. Disciplinarum Scientia, 5, 55-78.
- COSTA, L. F. Museologia no Brasil, século XXI: atores, instituições, produção científica e estratégias. Tese (Doutorado em História e Filosofia da Ciência) – Universidade de Évora, Portugal, 2017.

DESSLER, G. *Administração de recursos humanos*. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FISCHER, A.L.. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Fleury, M.T.L. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1998.

GIRARD, A.; FALLERY, B.. E-recruitment: from transaction-based practices to relationship based approaches. *Advanced Series in Management*, Emerald Group Publishing, pp.143- 158, 2011

Gomes, M., Reis, R. C., & Centurión, W. C. (2017). Recrutamento e Seleção Estratégicos: Processos Tradicionais e a Influência das Mídias Sociais. *Revista Congenti*. 1-12.

HARVEY, D.; BOWIN, R. B.; HARVEY, D. F.. *Human resource management: an experiential approach*. New Jersey: Prentice Hall, 1996.

França, A. C. (2012). *Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas.

LACOMBE, F. (2011). *Recursos Humanos: Princípios e Tendências*. 2. ed. São Paulo: Saraiva.

LAZILHA, F.R.. *Ambientes de aprendizagem em EAD*. Centro Universitário de Maringá. Núcleo de Ensino a Distância. Maringá, 2011.

LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999.

MARRAS, Jean Pierre; **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 15ª Edição, Editora Saraiva, 2016.

MATIAS-PEREIRA, José; **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4ª Edição; São Paulo: Atlas, 2019.

MENDES, I.. *As redes sociais como ferramentas de Gestão de Pessoas*.

MORESI, Eduardo Amadeu Dutra. *Metodologia de Pesquisa*. Universidade Católica de Brasília, 2003.

Santos, S. S., & Lima, T. B. (2018). 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. *Turismo & Sociedade*, 11(2), 217-23.

SOUZA, D.A.; SANTOS, I.F.. Uso da tecnologia da informação no processo de recrutamento e seleção. XIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, outubro/novembro, 2016.

SOUZA, D.A.; CARDOSO, L.R.G.; SANTANA, J.M.F.; FAJAN, F.D.; OLIVEIRA, M.A.M.. Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma universidade privada. XIV SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, outubro, 2017.

TAVARES, W.; DE PAULA, A.P.P.. Movimentos sociais em redes sociais virtuais: possibilidades de organização de ações coletivas e ativistas no ciberespaço. XXXVII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2013.

TEGON, L. (2018). Empresas monitoram comportamento nas Redes Sociais para contratar ou demitir; veja cuidados. G1. São Paulo, 2018. Entrevista concedida à Marta Cavallini. Recuperado em 01 dez. 2018 de https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/empresas-monitoram-comportamento-nas-redes-sociais-para-contratar-ou-demitir-veja-cuidados.ghtml?fbclid=IwAR2fTmBMQmlBaTpxB_T8JeEBFo7aVW8Gdr5lOIC78CDmr0S1xv7aCMat47l.

VELOSO, Renato, **Tecnologia da informação e comunicação**, 1ª Edição, São Paulo, Ed Saraiva, 2011.

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/>

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/62601/as-redes-sociais-virtuais-e-a-sua-influencia-nos-processos-de-recrutamento-e-selecao>

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40661/a-plataforma-lattes-como-modelo-de-padronizacao-de-curriculo-em-processo-de-recrutamento-e-selecao>

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/60241/utilizacao-de-tecnologias-da-informacao-e-comunicacao-em-processos-de-recrutamento-e-selecao-organizacional--um-estudo-com-consultorias-de-gestao-de-pessoas>

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/54806/o-uso-da-tecnologia-no-recrutamento-e-selecao-de-pessoas--um-estudo-no-setor-hoteleiro>