

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Técnico em Recursos Humanos

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ATRAVÉS DO 'APP RECRUTATEK':  
Tecnologia a favor do recrutamento e seleção**

Fabiana Soares Glicerio<sup>1</sup>

Juliana dos Santos Araujo<sup>2</sup>

Karen Leticia Feliciano<sup>3</sup>

Maria Laura Cunha da Silva<sup>4</sup>

**RESUMO:** Nesta discussão, será explorado como a tecnologia pode ser uma aliada eficaz no processo de recrutamento e seleção, trazendo benefícios como eficiência, objetividade e alcance global. O principal objetivo é desenvolver um aplicativo que facilitasse o trabalho dos departamentos de recrutamento e seleção, integrando-o aos métodos existentes. As mudanças no mercado estão mudando a forma como as empresas definem a contratação de profissionais para compor seu quadro de funcionários. As mudanças no mercado trouxeram a necessidade de eficácia, eficiência e rapidez para resolver qualquer situação sem perder posição no mercado. Para isso, as empresas precisam de colaboradores que se enquadrem no perfil, na cultura e nos objetivos da empresa. O aplicativo facilitará a busca de funcionários em uma área geográfica mais ampla, quebrando as limitações de distância das fontes online. Por outras palavras, através de uma análise aprofundada, veremos como a utilização estratégica da tecnologia está a moldar o futuro do recrutamento e seleção de formas extraordinárias.

---

<sup>1</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – fabiana.glicerio@etec.sp.gov.br.

<sup>2</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – juliana.araujo104@etec.sp.gov.br.

<sup>3</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – karen.feliciano@etec.sp.gov.br.

<sup>4</sup> Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – maria.silva4997@etec.sp.gov.br.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia; Automação; Recrutamento.

## INTRODUÇÃO

A tecnologia ganha cada vez mais importância no dia a dia das pessoas, abrangendo áreas como trabalho, lazer, aprendizagem e ambientes de negócios. Nas empresas, a tecnologia desempenha um papel vital e é muitas vezes uma vantagem competitiva em mercados ferozes. As organizações continuam a precisar adotar tecnologia para absorver, facilitar e compartilhar conhecimento.

Nos últimos anos, a tecnologia tem desempenhado um papel importante no recrutamento e seleção de talentos. À medida que o mundo se torna digital e conectado, as empresas reconhecem a importância de utilizar soluções tecnológicas para melhorar os seus processos de recrutamento. A tecnologia da informação no departamento de Recursos Humanos permite que o departamento foque no alinhamento dos processos aos objetivos da empresa, proporcionando uma visão geral dos processos sem a necessidade de coletar e armazenar manualmente todas as informações.

O planejamento de longo prazo das necessidades de pessoal é fundamental para as empresas, tanto em termos de quantidade quanto de qualidade. O objetivo do recrutamento e seleção é encontrar profissionais com as qualificações necessárias para atingir os objetivos da organização, economizar tempo e custos, atuar como elo entre a tecnologia e a empresa, principalmente no que diz respeito à formação profissional.

As mudanças ocorridas durante os séculos XVIII e XIX transformaram o cenário empresarial, enfatizando a importância da tecnologia na promoção de uma cultura organizacional adaptável às mudanças no recrutamento e à inovação. A *Internet* está a desempenhar um papel importante na transformação do processo de recrutamento, expandindo o acesso a candidatos qualificados e reduzindo o tempo e os custos associados ao recrutamento de profissionais.

Por tanto, a importância para a empresa ter um bom planejamento para

recrutar novos colaboradores de acordo com sua capacidade e eficiência; em longo prazo das suas necessidades de pessoas, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos são imensuráveis. Por isso, o intuito de formar na empresa uma equipe permanentemente rentável deve iniciar desde o processo de Recrutamento.

### **1.1. Objetivos gerais**

Efetuar um estudo sobre novas tecnologias aplicáveis à área de recursos humanos, especificamente no recrutamento e seleção. O objetivo é demonstrar que é possível otimizar esse processo, tornando-o mais ágil, eficaz, reduzindo custos e tempo.

### **1.2. Objetivos específicos**

- Conhecer os métodos existentes de Recrutamento e Seleção;
- Melhorar a eficiência, a precisão e a equidade do processo;
- Caracterizar a seleção virtual;
- Distinguir as limitações e as vantagens em utilizar a tecnologia no processo de Recrutamento e Seleção.

### **1.3. Justificativa**

A inserção da tecnologia no processo de recrutamento e seleção encontra justificativa em uma variedade de benefícios que geram impacto positivo tanto para as organizações quanto para os candidatos. A tecnologia proporciona facilidades que podem agilizar consideravelmente o processo de recrutamento e seleção. A *internet*, por exemplo, oferece possibilidades infinitas para alcançar o público-alvo, reduzindo a distância e condensando as informações essenciais, o que facilita a interação com as pessoas.

O avanço tecnológico tem proporcionado comodidade, acesso a informações e estreitamento dos relacionamentos interpessoais. No entanto, para desfrutar plenamente desses benefícios, é fundamental compreender detalhadamente o processo de Recrutamento e Seleção online. Os sistemas disponíveis são diversos, o que torna a escolha desafiadora, enfatizando a importância de compreender claramente os objetivos a serem alcançados.

Essa inovação trouxe consigo consideráveis dúvidas, tanto por parte dos empregadores quanto dos candidatos. Um aspecto de incerteza é que o candidato não consegue rastrear quem teve acesso ao seu currículo, o que pode gerar uma ansiosa espera. Além disso, ao serem selecionados, muitas vezes não recebem *feedback*<sup>5</sup> sobre o motivo da não seleção. Por outro lado, a empresa também enfrenta incertezas em relação às informações fornecidas pelos candidatos, se estão sendo superestimadas, e sobre a melhor maneira de selecionar os dados realmente relevantes para identificar os candidatos com potencial.

#### **1.4. Situação Problema**

No passado, a principal forma de comunicação dos candidatos com o departamento de recursos humanos da empresa era através da entrega física de currículos, que muitas vezes enfrentavam desafios de liquidez. Com o surgimento da Internet, tanto os departamentos de RH quanto os candidatos tiveram que se adaptar ao envio de currículos por e-mail ou sites de empregos. Este processo muitas vezes exige que os candidatos se registrem em vários sites, e as empresas devem publicar vagas de emprego em diversas plataformas, resultando em um processo de recrutamento demorado.

Por isso, foi proposto desenvolver o aplicativo *Recrutatek* de recrutamento e seleção de candidatos para agilizar esse processo, priorizando comodidade para o candidato e eficiência para a empresa. O aplicativo foi projetado para minimizar a complexidade sem a necessidade de se registrar repetidamente em diferentes sites. Além disso, seria possível oferecer às empresas a capacidade de centralizar o processo seletivo em uma única plataforma, reduzindo assim a carga de trabalho e permitindo que equipes menores gerenciem com eficiência o recrutamento de novos funcionários.

Acredita-se que esta abordagem simplificada e eficiente ao recrutamento e seleção beneficiará os candidatos e as empresas, poupando tempo e recursos e aumentando a eficiência na identificação dos candidatos mais qualificados para as vagas em aberto.

---

<sup>5</sup> *Feedback* - Retroalimentação ou realimentação também denominada por feedback, cujo significado técnico é "retorno da informação ou do processo".

## 1.5. Hipótese

Com o intuito de tornar a seleção de currículos dos candidatos mais eficiente e direcionada, idealizou-se este aplicativo para encaminhar as pessoas diretamente para as vagas alinhadas com suas características e os requisitos específicos de cada posição. Esta etapa crucial do processo seletivo demanda uma atenção minuciosa, sobretudo na identificação do encaixe entre os perfis dos candidatos e as expectativas da empresa. Nesse sentido, a organização desempenha um papel fundamental.

É relevante destacar a importância da observação atenta às necessidades individuais dos candidatos, além de considerar o que estão buscando. Um processo seletivo online representaria uma inovação tecnológica valiosa para as empresas, aprimorando o trabalho dos recrutadores ao torná-lo mais ágil e aumentando as chances de encontrar os candidatos ideais para as vagas disponíveis.

## 1.6. Metodologia

As metodologias adotadas foram, visitas em websites, que tratam ou estão relacionados ao assunto tratado a fim de colaborar para seu entendimento, levantamentos bibliográficos em livros, revistas e artigos, e pesquisa de campo.

A partir dessa análise, buscou-se a generalização do tema apresentado, ou seja, extrair princípios gerais ou conclusões que possam ser aplicados diretamente no processo de recrutamento. Esse método proporciona uma compreensão mais profunda e abrangente do tópico, fundamentando-se em evidências e detalhes específicos da realidade estudada.

As técnicas de pesquisas adotadas optaram-se pela abordagem exploratória. Ela envolveu o levantamento de bibliografia pertinente ao tema e a pesquisa na *internet* sobre o processo de Recrutamento e Seleção *online*. Este tipo de pesquisa é frequentemente utilizado para obter uma compreensão inicial e mais ampla de um tópico, explorando fontes de informação disponíveis e buscando dados relevantes na literatura existente e na *internet*. Isso nos

auxiliou na identificação de conceitos, tendências e práticas atuais relacionadas ao Recrutamento e Seleção *online*, fornecendo uma base sólida para investigações mais aprofundadas, quando necessário.

## **2. RECURSOS HUMANOS**

Os Recursos humanos ou RH como é popularmente conhecido se baseia no conjunto de colaboradores de uma determinada instituição. Essa é a base responsável pelo recrutamento, seleção, treinamento e benefícios dos trabalhadores.

Essa área surgiu junto à primeira revolução industrial, quando ainda não havia uma estratégia de trabalho voltado aos colaboradores, apenas ao cumprimento das decisões dos patrões exclusivamente.

Somente com a chegada das leis trabalhistas (CLT), houve uma mudança em relação ao trabalho; junto a isso o RH assumiu a responsabilidade de zelar pelo bom relacionamento entre os profissionais e enxergando o colaborador como uma parte importante da empresa.

### **2.1. Conceito de Gestão de Pessoas**

A gestão de pessoas, também conhecida como gestão de recursos humanos (RH), desempenha um papel crucial nas organizações, promovendo o bem-estar dos funcionários, incentivando seu desenvolvimento e engajamento. É uma abordagem estratégica e holística para administrar o capital humano de uma organização. Ela envolve a coordenação de políticas, práticas e processos para recrutar, desenvolver, reter e gerenciar os colaboradores de uma empresa de forma a atingir os objetivos organizacionais. Isso por sua vez, pode levar a um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório. Gerenciar pessoas efetivamente não ajuda apenas os funcionários a desempenhar seu trabalho melhor, mas também contribui significativamente para o sucesso de uma empresa.

Algumas observações destacam várias razões pelas quais isso é fundamental, incluindo produtividade, onde os funcionários motivados e satisfeitos tendem a ser mais produtivos, o que aumenta a eficiência

operacional da empresa.

A retenção de talentos e a boa gestão de pessoas ajudam a reter talentos valiosos e a economizar custos associados à rotatividade de funcionários. A inovação como ambiente de trabalho positivo e estimulante estimula a criatividade e a inovação dos funcionários.

A imagem da empresa e a cultura corporativa voltada para as pessoas podem melhorar a reputação da empresa e atrair talentos e clientes. O desenvolvimento de líderes e investir no desenvolvimento de funcionários podem desenvolver futuros líderes internos, economizando assim em custos de recrutamento externo.

É vital que as empresas reconheçam a necessidade de uma abordagem estratégica e personalizada para a gestão de pessoas, adaptada às suas próprias necessidades e cultura. O compromisso da alta administração desempenha um papel central nesse processo, pois demonstra a importância que a organização atribui ao seu capital humano. Toda empresa deve implementar esses requisitos, porém pode variar ligeiramente dependendo da abordagem específica de cada organização.

## **2.2. A evolução e importância da Gestão de Pessoas**

Os departamentos de RH surgiram no século XIX com a necessidade de “explicar” os registros, faltas e atrasos dos trabalhadores. O “chefe de pessoal” da época se caracterizava por um cumprimento rígido e estrito da lei e era conhecido por ser extremamente implacável, principalmente na hora de demitir funcionários.

Esse processo evolutivo das organizações passou algumas fases distintas, dentre elas são:

- Fase Contábil: Os custos em primeiro lugar - Esta foi a fase pioneira da “gestão de pessoal”, que teve início no século XIX e permaneceu até o início da década de 1930.
- Fase Legal: estrito cumprimento da legislação - Entre as décadas de 1930 e 1950, teve como marco a criação da Consolidação das Leis



Trabalhistas – CLT, por Getúlio Vargas. Desde então, surgiram os direitos dos trabalhadores e a consequente preocupação das empresas e organizações no geral em seguir as Leis. Durante esse período foi criada também a função de Chefe de pessoal, profissional que era o responsável por acompanhar e manter os trabalhadores dentro das novas leis trabalhistas.

- Fase Tecnicista: burocracia como sinônimo de praticidade - Durante esse período, o governo do presidente Juscelino Kubistchek implementou no Brasil a indústria automobilística. Promoveu uma mudança nos organogramas das empresas, surgindo os subsistemas de RH e iniciou-se uma grande preocupação com a eficiência e desempenho dos funcionários da época. Foi também nesse período que a área de RH passou a ser responsável pelo recrutamento e seleção, treinamento, cargos e salários, higiene e segurança, benefícios e outros. Essa fase teve sua maior ênfase entre as décadas de 1950 e 1965.
- Fase Administrativa: o sindicalismo como via de proteção - Esta fase que iniciou em 1965, foi cenário de uma revolução dos trabalhadores, implementando assim o movimento sindical. Aconteceram muitas mudanças na área gerencial, retornando o gerente de pessoal no lugar do gerente de relações industriais, pois neste momento o foco estava voltado para o lado mais humanista, considerando de suma importância os indivíduos e a relações entre eles.
- Fase Estratégica: planejamento como diferencial - A metade da década de 1980 foi destacada pelo surgimento dos primeiros programas de planejamento estratégico que estavam diretamente ligados ao planejamento estratégico central das organizações. Foi nessa fase que o Gerente de Recursos Humanos teve seu reconhecimento como parte da diretoria em diversas organizações, considerando-o agora em nível estratégico, o que antes era visto como um funcionário de terceiro escalão.

A evolução dos recursos humanos passou por um processo de incorporação de tecnologia e centralização nas pessoas, passando de um



modelo onde um departamento é apenas um supervisor para uma estratégia verdadeiramente relacionada com o capital humano.

A visão de mercado também é diferente. Se antes era visto apenas como um meio, hoje é necessário compreender e estudar o negócio que opera e o impacto das suas pessoas e subprodutos nele. A tomada de decisões orientada por dados é outra habilidade que os profissionais de RH devem aprender ao longo do caminho. Foco na capacitação de profissionais e na compreensão das necessidades de capital humano. Graças aos avanços da tecnologia, o RH desempenha um papel cada vez mais estratégico, deixando de ser apenas um departamento isolado, mas parte de um ecossistema é um aliado vital para gestores e líderes de grandes empresas.

### **2.3. Gestão de pessoas como parceiro estratégico para os objetivos organizacionais**

A gestão de pessoas é uma prática que envolve todas as atividades relacionadas à gestão e ao desenvolvimento dos colaboradores dentro de uma empresa. Desempenha um papel fundamental como parceiro estratégico no alcance dos objetivos organizacionais. Isto alinha as estratégias do recurso humano com as estratégias da empresa, cria um ambiente de trabalho saudável e concentra-se no envolvimento dos funcionários. A gestão eficaz de pessoas contribui significativamente para o crescimento e sucesso de uma organização, garantindo que os recursos humanos estejam alinhados com os objetivos e visão da empresa.

Manter os funcionários motivados e comprometidos é crucial, e a gestão estratégica de pessoas envolve o desenvolvimento de planos de engajamento eficaz para que os funcionários contribuam ativamente para os objetivos da organização.

Em resumo, a gestão de pessoas como parceiro estratégico significa que os recursos humanos são considerados um ativo valioso e estratégico para atingir os objetivos organizacionais. Isso requer uma abordagem proativa para recrutar, desenvolver e manter talentos alinhados com a empresa.

## 2.4. Estratégia e inovação em Gestão de Pessoas

Muitas empresas vêm se adaptando às áreas tecnológicas, trazendo novos recursos para a área de recursos humanos. Uma das propostas de inovação é o *home office*<sup>6</sup> ou modelo híbrido, essas tendências são favoráveis para uma empresa pois facilitaria o trabalho, dando mais eficiência aos seus funcionários, deixando-os mais motivados, qualificando equipes e tornando o serviço menos massivo.

Outros tipos de estratégia de inovação na área do RH seria investir em capacitação da equipe, fazendo isso o Diretor Executivo ou *Chief Executive Officer* (CEO) pode ter muito resultados positivos, capacitando seus funcionários cada vez mais de acordo com sua empresa. Ser estratégico no recrutamento e seleção, contratar pessoas qualificadas é ideal para o andamento da empresa.

Bem-estar no trabalho é um dos focos estratégicos na empresa e tem um impacto positivo ao todo, um dos benefícios é saber lidar com problemas pessoais no trabalho, não envolvendo e nem afetando o desenvolvimento do colaborador na empresa.

A inteligência artificial também pode ser usada como uma inovação dentro das empresas, podendo fazer coisas bem simples como tomar decisões e resolver problemas fáceis. Com esses tipos de investimentos as empresas reduzem alguns trabalhos, principalmente no processo de recrutamento e seleção. A adoção da Inteligência Artificial nos processos de RH traz impactos, tanto para o próprio setor quanto para a organização e seus colaboradores no geral. Em relação ao setor, é possível destacar que a IA:

- Automatiza processos operacionais lentos e repetitivos;
- Reduz custos;
- Aumenta a produtividade;
- Facilita a criação de estratégias efetivas;

---

<sup>6</sup> *Home office* - escritório em casa, também chamado de trabalho remoto, trabalho à distância ou teletrabalho, é uma tendência mundial que a cada ano ganha mais adeptos. Basicamente, trata-se de permitir que o colaborador trabalhe de qualquer lugar.

- Minimiza a burocracia e permite que os profissionais foquem em uma atuação mais estratégica;
- Facilita a tomada de decisões, trazendo informações reais e confiáveis;
- Agiliza os processos seletivos;

Portanto a estratégia e a inovação como podemos ver acima acaba colocando os colaboradores como parte central da organização e busca potencializar os resultados investindo em ações e práticas alinhadas à estratégia organizacional e aos objetivos do negócio.

### **3. RECRUTAMENTO**

O recrutamento é um pilar fundamental da gestão de recursos humanos. Este processo estratégico consiste em atrair, identificar e selecionar candidatos qualificados para preencher vagas em uma organização. À medida que o mercado de trabalho evolui e se torna cada vez mais competitivo, o recrutamento torna-se uma tarefa desafiadora e crucial para as empresas.

O sucesso do recrutamento não se limita à simples contratação de funcionários; ele se estende a assegurar que esses profissionais estejam alinhados com a cultura e as metas da empresa. Além disso, o recrutamento envolve a criação de estratégias eficazes, a seleção cuidadosa de canais de divulgação de vagas e a aplicação de métodos de avaliação apropriados.

#### **3.1. Conceito de recrutamento**

O recrutamento é um processo fundamental no gerenciamento de recursos humanos em uma empresa. Envolve a aplicação de várias técnicas e métodos para atrair um número adequado de candidatos qualificados para as vagas disponíveis. A importância do recrutamento reside no fato de que ele fornece a matéria-prima inicial para o processo de seleção do pessoal. Em outras palavras, é por meio do recrutamento que a empresa constrói um pool de candidatos (grupo de candidatos em potencial que têm, ou podem vir a ter, interesse em trabalhar para sua organização) em potencial a serem avaliados e, eventualmente contratados. Portanto, o sucesso do recrutamento influencia

diretamente a qualidade e adequação dos funcionários que a empresa selecionará para as posições disponíveis.

### **3.2. Etapas do recrutamento**

No âmbito da gestão de recursos humanos, o processo de recrutamento representa uma peça-chave para o sucesso organizacional. Este capítulo se concentra nas etapas que compõem esse processo fundamental, delineando o papel de cada uma na identificação e seleção de candidatos qualificados.

- Planejamento de Recrutamento- A primeira etapa envolve a definição de metas, requisitos da vaga e estratégias de recrutamento. O planejamento estabelece as bases para todo o processo, permitindo que os recrutadores atuem de maneira direcionada.
- Análise de Vagas- A análise minuciosa das necessidades de pessoal e a criação de descrições de cargos claras são a base para atrair candidatos adequados. Esta etapa determina o perfil ideal do candidato.
- Divulgação de Vagas- A escolha de canais de recrutamento eficazes, como anúncios de emprego, redes sociais e sites especializados, é crucial para atingir o público-alvo.
- Triagem de Currículos- A avaliação dos currículos recebidos permite identificar os candidatos que melhor se encaixam no perfil da vaga.
- Entrevistas- As entrevistas pessoais ou virtuais são um estágio crucial, onde as habilidades, experiência e adequação cultural dos candidatos são avaliadas.
- Testes e Avaliações- Em algumas situações, testes psicométricos ou técnicos podem ser aplicados para avaliar habilidades específicas.
- Verificação de Referências- O contato com referências fornece uma validação adicional das informações fornecidas pelos candidatos.
- Tomada de Decisão- Nesta fase, o recrutador seleciona o candidato mais apropriado com base em critérios pré-estabelecidos.
- Oferta de Emprego- A apresentação da oferta e as negociações com o candidato selecionado são a próxima etapa.

- Integração- Finalmente, a integração envolve a orientação e o treinamento do novo membro da equipe para garantir uma transição bem-sucedida.

### **3.3. Formas de recrutamento**

O recrutamento interno é a prática de preencher vagas com os atuais funcionários de uma empresa. A forma mais comum é realizar um concurso interno e divulgar as vagas internamente. As organizações podem usar a nova estrutura no planejamento de carreira para avaliar o desempenho e os perfis dos funcionários para preencher as vagas. A seleção também pode ser feita informalmente com base em recomendações e avaliações de líderes e colegas do local de trabalho. O recrutamento interno é uma estratégia que promove o desenvolvimento e a retenção de talentos dentro de uma organização.

Existem muitas vantagens em recrutar internamente. A maior delas é a valorização dos talentos pela empresa, principalmente dos jovens talentos. Esse tipo de processo seletivo é ideal quando uma empresa deseja reduzir custos e recrutar com mais precisão. Afinal, a organização já conhece antecipadamente o perfil do candidato com base em suas práticas de trabalho.

Uma das desvantagens deste método de recrutamento é o aumento da competitividade entre os colaboradores. Além disso, existe o risco de não trazer novos profissionais para a empresa, pois candidatos de fora da organização podem trazer uma nova visão para a empresa.

O recrutamento externo é frequentemente utilizado para cargos em início de carreira, uma vez que os cargos de liderança são frequentemente preenchidos por funcionários com mais tempo de serviço.

A empresa contratou uma consultoria especializada em acesso discreto a profissionais, limitando a busca a um conjunto restrito de nomes necessários no mercado. Porém, o método mais comum é divulgar as vagas de emprego em plataformas de recrutamento e seleção e na mídia.

É ideal para empresas que buscam estimular a criatividade, trazer novos talentos e ter mais opções profissionais no processo seletivo. Na hora de

escolhê-lo preste atenção ao clima interno. Encontrar talentos externos à empresa pode ser eficaz, mas é necessário garantir que as expectativas dos colaboradores nacionais sejam atendidas, tanto quanto possível.

Este processo pode ser mais caro e demorado para as organizações porque requer mais tempo para selecionar candidatos e avaliar competências técnicas e comportamentais. Esse também é um tipo de contratação mais arriscado porque mesmo após a avaliação do candidato, não há certeza de como o funcionário se encaixará na nova empresa e equipe, ao contrário da contratação interna, onde você já conhece o funcionário.

O recrutamento misto ocorre quando o departamento de RH envolve candidatos internos e externos no mesmo processo seletivo. Encontre os melhores profissionais dos dois universos e promova testes e entrevistas iguais. Uma das principais vantagens desse tipo de recrutamento é o alcance do público, pois os melhores profissionais do mercado podem ser encontrados dentro e fora da organização.

Deve-se tomar cuidado para não favorecer candidatos internos nas avaliações. Se a proposta é tornar o recrutamento justo, todas as etapas e *feedback* precisam ser transparentes.

Outra desvantagem é a demora neste processo seletivo, pois a complexidade do processo aumenta quando dois tipos diferentes de recrutamento são combinados. Para vagas que precisam ser preenchidas rapidamente, o recrutamento híbrido pode não ser o modelo mais adequado.

O recrutamento online é uma ferramenta eficaz para agilizar o processo de seleção, automatizando entrevistas e triagem. Isso inclui a redução das operações de RH e o uso de mídias sociais como o *LinkedIn*<sup>7</sup> para encontrar talentos. Quando usada corretamente, a tecnologia é fundamental para encontrar talentos. Afinal, a triagem inicial é feita por meio de algoritmos e palavras-chave, e não exige a leitura dos currículos pelos integrantes do departamento.

---

<sup>7</sup> *LinkedIn* - mídia social focada em negócios e emprego que funciona através de sites e aplicativos móveis.

No recrutamento online, a falta de contato humano presencial pode prejudicar a avaliação dos candidatos e a eficiência da contratação. Já no recrutamento cego, visa reduzir a discriminação na avaliação dos candidatos, modelo em que apenas são considerados os requisitos relevantes para o cargo vago, ou seja, são avaliadas apenas competências técnicas e comportamentais. Uma das principais vantagens é que ajuda a aumentar a diversidade dentro da empresa, promovendo a imparcialidade devido à falta de informação que pode criar preconceitos e discriminação. A desvantagem do recrutamento cego é que o processo de seleção é mais longo e complexo.

### **3.4. O papel do recrutador**

A função do Recrutador dentro da empresa é selecionar, avaliar e contratar candidatos com qualificação profissional e conhecimento técnico para as vagas em aberto e iniciar, conduzir e completar a componente de seleção profissional. Por isso é importante entender a cultura organizacional de uma empresa, o que torna mais fácil para os recrutadores encontrarem os funcionários ideais para as vagas em aberto.

Escolhas erradas podem causar grandes prejuízos à empresa, e a escolha de candidatos pouco qualificados pode causar prejuízos financeiros à empresa, perda de tempo e, principalmente, afetar os negócios da empresa.

É importante que os recrutadores transmitam uma atitude identificável, seja no seu comportamento, comunicação ou mesmo na forma como se expressam. Como o primeiro contato do candidato com a empresa é com o recrutador, ele é um dos principais responsáveis por passar a primeira impressão da empresa.

Cada etapa do processo seletivo tem sua importância, pois auxiliam na seleção dos candidatos, identificando os perfis mais relevantes para a vaga. Cada fase deve ser determinada com base nas necessidades de cada organização, podendo haver diferentes tipos de fases, incluindo:

- Escolhas
- Dinâmicas



- Evidências
- Testes
- Entrevistas
- Análise de dados

#### **4. Seleção**

A seleção de pessoas tem como objetivo encontrar o candidato ideal para preencher uma vaga na empresa. É durante esse processo, também conhecido como triagem do processo seletivo, que o recrutador avalia qual dos candidatos melhor se adequa às necessidades da empresa para a função em questão. A seleção é o momento em que as habilidades, experiências e a personalidade dos candidatos são cuidadosamente analisadas para garantir que a pessoa escolhida seja a mais adequada para contribuir com o sucesso da empresa.

Os detalhes são cruciais porque ajuda a perceber se o candidato está sendo sincero, se suas habilidades se encaixam na função e também permite comparar entre os outros candidatos. O objetivo final é encontrar o melhor profissional para a vaga disponível.

Cada organização possui sua própria cultura, valores e necessidades específicas, o que influencia a maneira como selecionam pessoas. A tecnologia desempenha um papel crucial nesse processo, pois ao longo do tempo vem se tornando uma ferramenta importante para facilitar e otimizar os processos seletivos.

##### **4.1. Conceito de seleção**

O conceito de seleção é usado para se referir ao ato de selecionar, selecionar uma coisa, objeto ou indivíduo entre um grupo de elementos ou indivíduos semelhantes. Em recursos humanos, a seleção organizacional é a seleção dos candidatos com mais conhecimentos e habilidades para realizar determinadas tarefas entre todos os candidatos recrutados por meio de técnicas de análise, avaliação e comparação de dados.

A seleção de talentos é o processo fundamental de seleção dos

colaboradores ideais para a sua empresa, pois cada organização possui objetivos e cultura próprios. Após o recrutamento, é hora de selecionar os candidatos e analisar os perfis que mais se adequam às vagas oferecidas e selecionar o profissional ideal para o cargo. Durante o processo seletivo são realizadas triagem de currículos, processo seletivo, testes psicológicos, entrevistas e testes de conhecimentos específicos. Porém, não são apenas os candidatos que devem cumprir os requisitos, as empresas também devem trabalhar para atrair e reter talentos, pois o sucesso de uma organização depende do seu recrutamento e uma má seleção pode resultar em perda de tempo, dinheiro, redução da produtividade e do ambiente. Afetam o trabalho e trazem impacto negativo para a empresa. Por isso, investir em um processo seletivo eficaz é fundamental.

#### **4.2. Instrumentos de seleção**

Há uma vaga na empresa e você precisa encontrar o especialista certo para preenchê-la. Portanto, o setor de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental nas empresas, pois é responsável por cuidar do capital humano, ou seja, dos colaboradores, identificando, selecionando e desenvolvendo esses talentos para garantir o sucesso da organização. Os colaboradores são um dos ativos mais importantes de uma organização e o seu desempenho e contribuições são cruciais para o sucesso da empresa. Por isso é tão importante encontrar as pessoas certas que correspondam perfeitamente às exigências do cargo, pois isso garante que a empresa tenha colaboradores que possam contribuir de forma eficaz e produtiva.

Uma ferramenta de seleção relacionada ao papel do RH na identificação e seleção de talentos é a entrevista de emprego. Durante o processo de entrevista, os profissionais de RH têm a oportunidade de avaliar os candidatos com base nos requisitos do cargo e na adequação às suas habilidades, experiência e cultura da empresa. Eles podem fazer perguntas específicas para entender melhor como o candidato se enquadra nos objetivos e valores da organização. Além disso, a experiência profissional anterior e a verificação de antecedentes também são ferramentas importantes para verificar a adequação de um candidato para o cargo. Portanto, as entrevistas e a análise de

referências são ferramentas de seleção que ajudam os departamentos de RH a identificar o talento certo para dar uma contribuição eficaz e produtiva para o sucesso da empresa.

As ferramentas de seleção são ferramentas utilizadas durante o processo de recrutamento e seleção de candidatos às vagas de emprego. É um método ou processo para selecionar a pessoa certa para um cargo, função ou função específica em uma organização. Eles desempenham um papel fundamental na coleta de informações sobre cada candidato. Isto envolve a utilização de diversas ferramentas e métodos destinados a avaliar e comparar candidatos, tais como: currículos, entrevistas, testes, avaliações psicológicas, análises, referências, etc., com o objetivo de identificar candidatos que atendam aos requisitos e critérios para a vaga em questão. A triagem é um processo de avaliação que ajuda a determinar quais candidatos possuem as qualificações mínimas exigidas para ingressar no processo seletivo e, em última análise, serem considerados para a vaga oferecida.

Portanto, os instrumentos seletivos desempenham um papel inicial na coleta de informações e, em seguida, na triagem para identificar os candidatos mais adequados. Isso permite aos empregadores tomar decisões de contratação informadas, visando garantir que a pessoa escolhida tenha as habilidades e características necessárias para desempenhar bem o trabalho.

#### **4.3. Técnicas de seleção de pessoas**

As tecnologias de recrutamento e seleção fazem parte do processo que facilita a contratação de funcionários para preencher vagas em uma empresa e, com elas, podem ocorrer contratações mais decisivas. Através da tecnologia de recrutamento e seleção, os recrutadores podem determinar com precisão quem é o candidato mais qualificado e quem se enquadra na cultura organizacional da empresa.

Para isso, podem aproveitar alguns dos conteúdos mais populares do nicho, como recrutamento interno, indicações de funcionários, *pools*<sup>8</sup> de

---

<sup>8</sup> *Pools* - Grupo de candidatos em potencial que têm, ou podem vir a ter, interesse em trabalhar para sua organização.

talentos, agências de recrutamento e *headhunters*<sup>9</sup>, perfis sindicais, mídias sociais. Essas técnicas ajudam as empresas a encontrar no mercado de trabalho profissionais intimamente relacionados à natureza do negócio e que possam ingressar no fluxo de trabalho.

O principal objetivo da equipe de recrutamento e seleção e das técnicas utilizadas é encontrar candidatos suficientes para que a empresa tenha maiores chances de captar o talento certo durante o processo seletivo.

Por isso, é importante investir em competências de recrutamento e seleção, o que traz uma série de benefícios para empresas e profissionais, como encontrar o profissional perfeito para a vaga, fidelização dos colaboradores, integração de equipes e crescimento da empresa.

Conhecer novas técnicas de recrutamento e seleção é um procedimento essencial e que está diretamente relacionado com a sobrevivência e o sucesso da organização no mercado.

- Recrutamento interno: O recrutamento interno visa encontrar os profissionais mais adequados dentro da organização para ocupar uma determinada posição.

Por ser um processo interno, é a forma mais econômica de preencher as vagas, já que é mais fácil e rápido contratar/promover colaboradores que já fazem parte da organização e possuem um perfil conhecido.

- Banco de talentos: Este é um modelo tradicional, e sua eficácia também se destaca nas técnicas de recrutamento e seleção. Para tanto, os profissionais de RH devem ter uma visão detalhada das necessidades, requisitos e expectativas das pessoas que ocupam cada cargo na empresa.

Portanto, a cada processo seletivo realizado, o departamento de RH armazena os melhores candidatos que não conseguiram um emprego, mas podem estar interessados em oportunidades futuras.

Um dos grandes desafios dessa técnica é a manutenção e

---

<sup>9</sup> *Headhunters* - Termo usado para designar o caça-talentos.

atualização do banco de dados de currículos. Afinal, um candidato interessante já pode ter sido contratado e se sentir satisfeito na atual empresa ao ser revistado novamente.

- Universidades e escolas técnicas: Se a empresa busca futuros talentos que possam agregar novas ideias e propósitos à organização, o relacionamento com universidades e escolas é uma boa opção. Também por ser uma opção relativamente barata e rápida, embora não dispense outras etapas do processo de seleção.
- Staff Loan: É um empréstimo a funcionários em que uma empresa ou recrutador de talentos encontra os melhores especialistas para um determinado trabalho. Na prática funciona assim: Sua empresa tem que se adequar a um processo contábil específico devido à nova exigência legal. A contratação de um novo funcionário, no entanto, torna-se inviável, pois a força de trabalho atual tem condições de atender aos requisitos. Por outro lado, fazer mudanças vai sobrecarregar as equipes e atrapalhar a rotina.
- Headhunting: *Hunting* ou *headhunting* é uma técnica destinada a recrutar profissionais para cargos e vagas de alta complexidade e difíceis de fechar. Os *headhunters* são uma alternativa popular ao recrutamento externo.
- Recrutamento em redes sociais: Hoje em dia, no processo de recrutamento e seleção, é difícil para a área de recursos humanos ignorar os benefícios das mídias sociais. Por exemplo, no *LinkedIn* você encontra currículos de talentos com diferentes habilidades e níveis de desenvolvimento.

Estas são as técnicas básicas de recrutamento e seleção utilizadas por empresas e operações de todos os portes na busca por talentos. As empresas devem analisar e testar diferentes técnicas de recrutamento e seleção antes de escolher a mais adequada. Além disso, mais de uma forma de recrutamento poderá ser realizada dependendo da disponibilidade de vagas e dos profissionais requeridos.

Um bom *software* de gestão de recrutamento e seleção e outras ferramentas também são cruciais para obter os melhores resultados durante o

processo. Isso porque eles utilizam inteligência artificial para reduzir erros e utilizam filtros e algoritmos para encontrar os especialistas mais adequados à cultura da empresa.

#### **4.4. Avaliação e controle dos resultados**

Na área de Recursos Humanos, é importante entender o comportamento e as necessidades da equipe, e as soluções da tecnologia da informação para o RH ajudam a facilitar e otimizar os processos que envolvem suas funções.

As principais vantagens da tecnologia são: agilizar e otimizar os processos, pois isso aumenta a produtividade e a eficácia dos processos, diminuindo os custos operacionais e o tempo. Isso porque ela tem o papel de tratar todos esses dados, o que antes precisava ser feito manualmente pelos profissionais.

As organizações estão investindo cada vez mais em soluções de Tecnologia da Informação, pois torna o profissional de RH menos operacional e mais estratégico.

Os *softwares* podem:

- Automatizar tarefas repetitivas;
- Diminuir erros;
- Produzir relatórios mais assertivos.

A Tecnologia da Informação para o RH permite que o setor possa focar seus esforços em garantir que os processos da empresa estejam alinhados com os objetivos desta e que eles estão funcionando para a equipe como um todo, ou seja, o departamento de Recursos Humanos consegue, finalmente, ter uma visão geral dos processos, sem precisar investir tempo em colher e armazenar todas as informações corretamente.

O setor responsável por trazer novos talentos para a equipe necessita de um tratamento cuidadoso dos dados dos candidatos. Feito manualmente, esse trabalho é demorado, mas existe uma solução de Tecnologia da

Informação para RH que ajuda a otimizar o processo, conhecido como Big Data.

O *Big Data* é uma tecnologia que estrutura e analisa um volume grande de dados, possibilitando insights poderosos para uma empresa, principalmente para o momento de recrutamento de novos integrantes da equipe. Com a ajuda dessa solução, a equipe de Recursos Humanos consegue:

- Identificar quais são os candidatos que mais se adaptam a vaga;
- Armazenar no seu banco de talentos os perfis que não são adequados a vaga, mas que são interessantes para a empresa;
- Ter um controle melhor sobre os resultados de cada candidato no processo seletivo.

E, assim, o RH pode aperfeiçoar cada vez mais o processo de recrutamento e seleção.

## 5. PESQUISA DE CAMPO

O recrutamento e a seleção por meio de aplicativos estão se tornando cada vez mais comuns devido a fatores que afetam sua eficiência e conveniência. Portanto, foi realizado um estudo de campo para explorar ainda mais as percepções e opiniões de profissionais e candidatos em relação ao uso da tecnologia durante o processo.

Para isso foi utilizada a plataforma *google forms*<sup>10</sup> para que essa pesquisa fosse realizada, podendo assim, obter as respostas e estatísticas de dados que participaram dessa pesquisa.

A pesquisa foi feita e enviada através das redes sociais, utilizando a ferramenta *WhatsApp*<sup>11</sup> para ser enviada, de modo anônimo, sendo orientada

---

<sup>10</sup> *Google forms* - é um aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar o *Google Forms* para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

<sup>11</sup> *WhatsApp* é um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para *smartphones*. Além de mensagens de texto, os usuários podem enviar imagens, vídeos e documentos em PDF, além de fazer ligações grátis por meio de uma conexão com a internet.



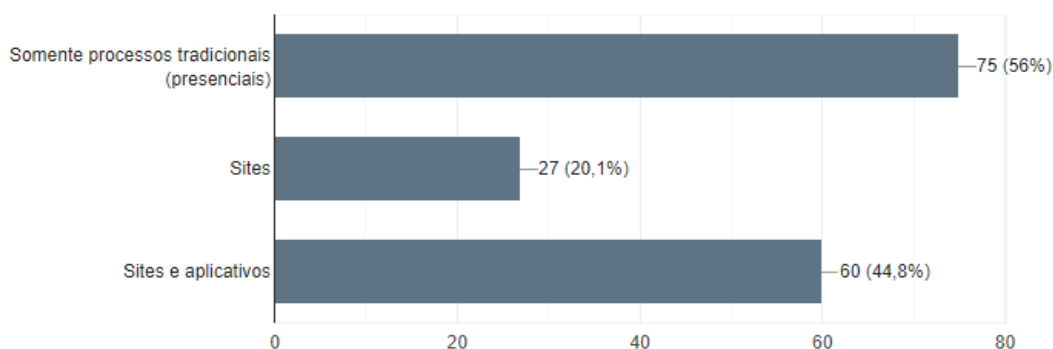
através de questões alternativas. A pesquisa obteve a participação de 134 pessoas.

### 5.1. Apresentação dos Resultados

Nessa etapa serão apresentados resultados obtidos na pesquisa de campo com as devidas leituras e análises comentadas.

Na primeira questão os entrevistados foram questionados sobre os métodos de recrutamento atuais que utilizam ou já utilizaram para o processo.

**Gráfico 1 - No que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção de empregos quais destes você utiliza/utilizou?**

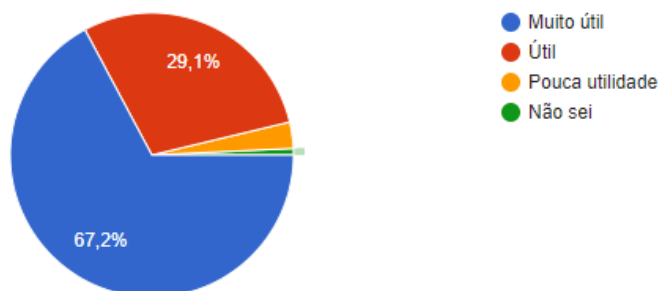


Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima é possível observar que 56% dos entrevistados usam processos tradicionais e 44,8% dos entrevistados por site e aplicativos.

A segunda questão buscou saber o grau de importância do uso da tecnologia durante o processo de recrutamento e seleção.

**Gráfico 2 - Qual a sua opinião sobre a utilização de tecnologia, como aplicativos, no processo de recrutamento e seleção?**

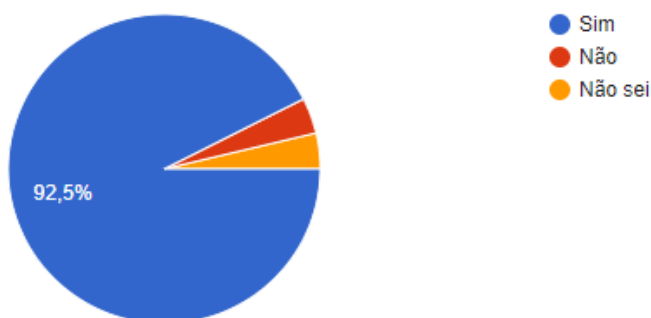


Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 67% dos entrevistados acreditam ser muito útil o uso da tecnologia e 29,1% dos entrevistados dizem ser útil.

A terceira questão questionou os entrevistados se eles acreditam que um aplicativo poderia facilitar a triagem de vagas.

### Gráfico 3 - Você acredita que um aplicativo poderia facilitar a triagem de vagas disponíveis?

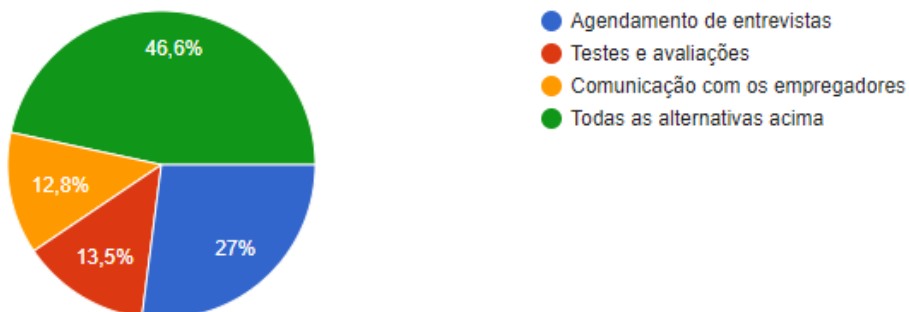


Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

No terceiro gráfico é possível observar que 92,5% dos entrevistados acreditam o aplicativo facilitaria a triagem das vagas.

A quarta questão buscou entender o que seria importante em um aplicativo de recrutamento na visão dos entrevistados.

### Gráfico 4 - Quais destas funcionalidades você considera mais importantes em um aplicativo voltado para o recrutamento e seleção?



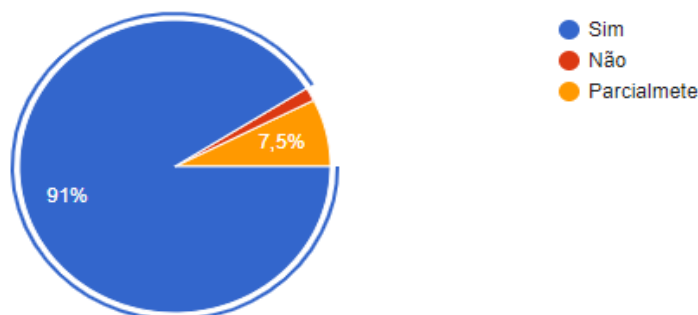
Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima é possível observar que das opções disponibilizadas

em relação a funcionalidades do aplicativo 46,6% dos entrevistados entende que todas são importantes. Com destaque para o agendamento de entrevistas que foi o mais citado, 27%.

Na quinta questão busca-se entender se a segurança seria um fator importante para os candidatos.

**Gráfico 5 - Você considera a segurança dos dados um fator importante na utilização de um aplicativo de recrutamento e seleção?**

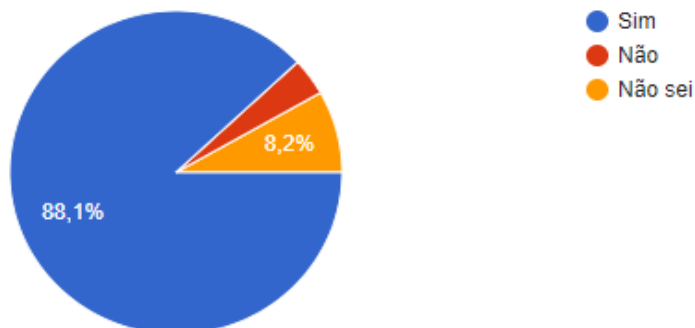


Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

No resultado acima 91% dos entrevistados consideram a segurança de dados um fator importante e 7,5% parcialmente importante.

A próxima questão buscou entender se o aplicativo ajudaria de alguma forma na inclusão e na diversidade dos candidatos.

**Gráfico 6 - Você acredita que um aplicativo poderia contribuir para a diversidade e inclusão no processo de recrutamento e seleção?**



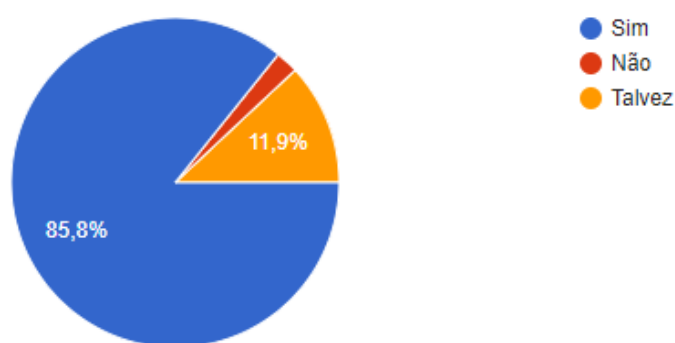
Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

O gráfico acima mostrou que 88,1% dos entrevistados acreditam que o

aplicativo ajudaria na inclusão e diversidade dos candidatos e 8,2% não souberam responder.

Na sétima questão buscou descobrir se as pessoas estariam dispostas a experimentar outros meios para passar pelo processo de recrutamento e seleção, ao invés do convencional que seria cara a cara.

**Gráfico 7 - Você está aberto (a) a experimentar novas tecnologias e inovações no processo de recrutamento e seleção, como um aplicativo de recrutamento personalizado?**

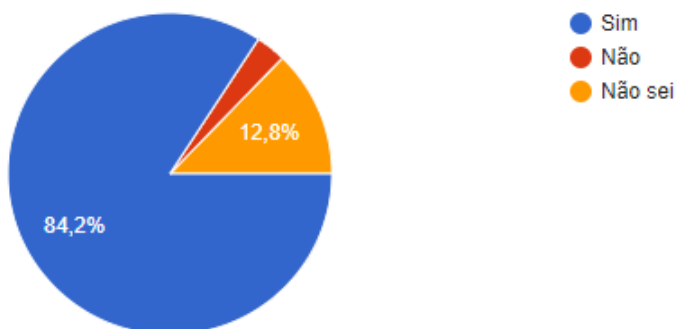


Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 85,8% dos entrevistados acreditam que sim e 11,9% talvez.

Na oitava questão buscou entender se a interface do aplicativo poderia ser um fator importante para a adoção dos usuários.

**Gráfico 8 - Você acredita que a usabilidade e a interface do aplicativo são fatores importantes na sua adoção pelos usuários?**

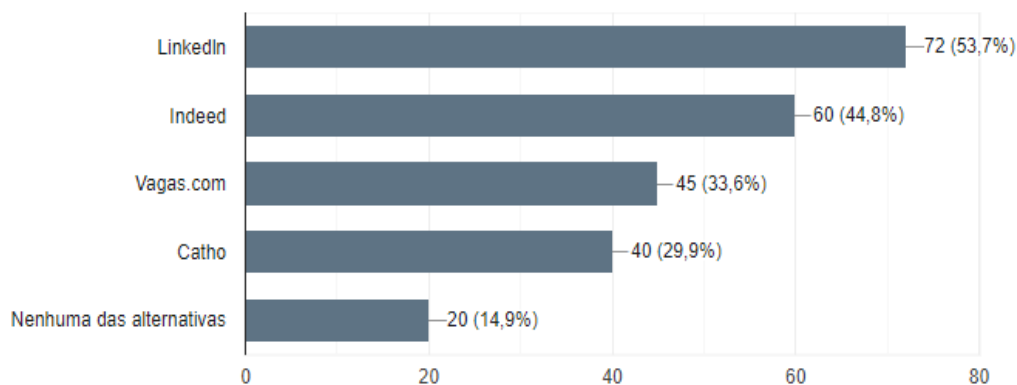


Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 84,2% dos entrevistados acreditam que a interface seria um fator importante e 12,8% não souberam responder.

A próxima questão tentou saber qual sites/aplicativos são os mais procurados pelos candidatos na busca pelo emprego.

**Gráfico 9 - Qual destes aplicativos/sites você utiliza ou já utilizou para buscar vagas de emprego?**



Fonte: Elaborado pelas autoras com base na pesquisa de campo, 2024.

Os resultados evidenciaram que 53,7% dos candidatos utilizam o *linkedin* e apenas 14,9% não utiliza nenhuma das alternativas acima.

Durante as pesquisas foi encontrada uma pesquisa retirada do *LinkedIn* sobre o futuro do recrutamento na página *O Futuro das Coisas*, onde foi exibido um gráfico no qual demonstra que com as novas prioridades, a atração de talentos (TA) precisará de novas ferramentas e agilidade para contratar, atrair e reter funcionários.

## O Futuro do Recrutamento 2024

Agilidade será essencial para equipes de recrutamento (TA)



Comunicação é a principal competência para os recrutadores



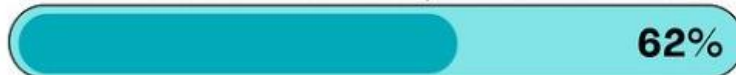
Política de trabalho flexível tem impacto positivo no processo



Contratação baseada em competências é uma prioridade



Otimismo com a IA Generativa no processo de recrutamento



**Fonte:** "The 2024 Future of Recruiting Report", por LinkedIn Research e LinkedIn Talent Solutions. A pesquisa foi realizada com 1.453 profissionais de recrutamento em cargos de gestão seniores, além de 498 gerentes de contratação.

## 6. SUGESTÕES DE MELHORIA

Os recrutadores enfrentam o difícil problema dos processos de recrutamento e seleção que exigem muito tempo na análise de currículos, seleção de candidatos e realização de entrevistas e, portanto, exigem uma solução mais eficiente.

Em resposta ao avanço tecnológico, nossa proposta é desenvolver um aplicativo pensado para otimizar o processo seletivo e reduzir significativamente o tempo perdido pelos recrutadores. Inspirado na forma como o aplicativo *Tinder*<sup>12</sup> funciona, o aplicativo oferece aos recrutadores e candidatos uma plataforma para fazer seleções mais flexíveis e precisas com base na compatibilidade entre as necessidades da empresa e as habilidades dos candidatos. Além disso, proporciona praticidade aos candidatos que podem buscar vagas que correspondam aos seus interesses profissionais.

<sup>12</sup> *Tinder* - Aplicativo de namoro *online* e rede geossocial. Os usuários "deslizam para a direita" para curtir ou "deslizam para a esquerda" para não gostar dos perfis de outros usuários, que incluem sua foto, uma pequena biografia e uma lista de seus interesses.

### Imagem 1 – Logotipo do App ‘Recrutatek’



Fonte: Elaborado pelas autoras como proposta de melhoria, 2024.

### Imagem 1 – Logotipo do App ‘Recrutatek’



Fonte: Elaborado pelas autoras como proposta de melhoria, 2024.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dados os desafios que os recrutadores enfrentam durante o processo de recrutamento e seleção, que exigem um tempo significativo gasto na análise de currículos, na seleção de candidatos e na realização de entrevistas, existe uma clara necessidade de soluções mais eficazes.

Neste contexto, a recomendação na conclusão deste curso é desenvolver um aplicativo que vise otimizar o processo seletivo, reduzindo



significativamente o tempo perdido pelos recrutadores. Inspirada no modelo operacional do aplicativo *Tinder*, a proposta oferece uma plataforma para recrutadores e candidatos fazerem seleções mais flexíveis e precisas com base na compatibilidade entre as necessidades da empresa e as habilidades dos candidatos.

Adicionalmente, a aplicação proporciona utilidade aos candidatos na procura de vagas de emprego que correspondam aos seus interesses profissionais, ajudando assim a aumentar a eficiência e eficácia do recrutamento e seleção.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armbrust, G. (2019, fevereiro 11). **Recursos Humanos: o que é RH, o que faz e como ter sucesso!** Gupy.io. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos>. Acesso em: set. 2023.

Baia, C. (2018, fevereiro 26). **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: descubra mais.** Gupy.io. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: set. 2023.

**Conceito de Recrutamento e Seleção.** (2019, dezembro 17). Plataforma de Banco de Currículos. Disponível em: <https://www.gestaodecurriculos.com.br/conceito-de-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: set. 2023.

COSTA, Tarcízio Diniz. **Qual o futuro para a área de Recursos Humanos nas empresas?** Makron Books: São Paulo, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa.** 4ª ed. Atlas: São Paulo, 1999.

Dias, G. (2017, julho 27). **Tecnologia no RH: veja a sua evolução, importância e impactos.** Gupy.io. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/tecnologia-no-rh-evolucao>. Acesso em: out. 2023.

**Evolução histórica da gestão de pessoas.** (2022, fevereiro 7). Blog do Portal

Educação. Disponível em: <https://blog.portaleducacao.com.br/evolucao-historica-da-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: out. 2023.

Guimarães, B. (2019, julho 24). **Gestão de Pessoas: o que é? como fazer e estratégias para o RH**. Gupy.io. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. Acesso em: out. 2023.

Issa/ bbento, M. A. ([s.d.]). **Evolução da gestão de pessoas no brasil**. Gov.br. Recuperado 7 de maio de 2024. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/evolucao-da-gestao-de-pessoas-no-brasil/>. Acesso em: out. 2023.

OLIVEIRA, Lúcia M. Barbosa. **Está a função de recursos humanos desaparecendo?** In: VIEIRA, Marcelo M. F.; OLIVEIRA, Lúcia M. BARBOSA. Administração Contemporânea: perspectivas estratégicas. Atlas: São Paulo, 1999.

PFEFFER, Jeffrey. **Vantagem Competitiva Através das Pessoas**. Tradução de Marisa do Nascimento Paro. São Paulo: Makron Books, 1994.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 3ª ed., São Paulo, 2001.

**Recrutamento e seleção: o que é e como fazer**. (2023, novembro 16). Senior Web Site; Senior Sistemas. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-o-que-voce-precisa-saber>. Acesso em: out. 2023.

RESENDE, Enio. **Evolução, Práticas e Retrato Atual de RH no Brasil**. ABRHNacional: Rio de Janeiro, 1999.

SANTOS, Oswaldo de Barros. **Psicologia Aplicada à Orientação e Seleção Profissional**. Pioneira: São Paulo, 1979.

Siqueira, S. (2023, dezembro 28). **8 estratégias de gestão de pessoas para pequenas empresas**. Portal Sólides | Os melhores conteúdos sobre gestão de pessoas. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/estrategia-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: nov. 2023.

VIEIRA, Marcelo M. F.; Oliveira, Lúcia M. Barbosa. **Administração Contemporânea: perspectivas estratégicas**. Atlas: São Paulo, 1999.

## APÊNDICE

Questões desenvolvidos pelos autores e utilizadas na pesquisa de campo para como parte do desenvolvimento do artigo: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ATRAVÉS DO 'APP RECRUTATEK': Tecnologia a favor do recrutamento e seleção.

Recrutamento e seleção através do 'App Recrutatek'

Pesquisa de campo voltado para o trabalho de conclusão de curso dos alunos de Recursos Humanos.

1. No que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção de empregos, quais destes você utiliza/utilizou?

Somente processos tradicionais (presenciais)

Sites

Sites e aplicativos

2. Qual a sua opinião sobre a utilização de tecnologia, como aplicativos, no processo de recrutamento e seleção?

Muito útil    Útil    Pouca utilidade    Não sei

3. Você acredita que um aplicativo poderia facilitar a triagem de vagas disponíveis?

Sim    Não    Não sei

4. Quais destas funcionalidades você considera mais importantes em um aplicativo voltado para o recrutamento e seleção?

Agendamento de entrevistas

Testes e avaliações

Comunicação com os empregadores

Todas as alternativas acima

5. Você considera a segurança dos dados um fator importante na utilização de um aplicativo de recrutamento e seleção?

Sim  Não  Parcialmete

6. Você acredita que um aplicativo poderia contribuir para a diversidade e inclusão no processo de recrutamento e seleção?

Sim  Não  Não sei

7. Você está aberto (a) a experimentar novas tecnologias e inovações no processo de recrutamento e seleção, como um aplicativo de recrutamento personalizado?

Sim  Não  Talvez

8. Você acredita que a usabilidade e a interface do aplicativo são fatores importantes na sua adoção pelos usuários?

Sim  Não  Não sei

9. Qual destes aplicativos/sites você utiliza ou já utilizou para buscar vagas de emprego?

LinkedIn

Indeed

Vagas.com

Catho

Nenhuma das alternativas