

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

**O IMPACTO DA TECNOLOGIA NA EVOLUÇÃO DAS PRÁTICAS
DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Kamily dos Santos Cunha¹

Layla Samira Siqueira Gonçalves²

Thiago Martins Miranda³

Vivian Manuci Carvalho⁴

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar o impacto da evolução tecnológica nos processos de recrutamento e como os profissionais encaram essas evoluções. A pesquisa foi de cunho qualitativo, onde aplicamos um breve questionário para entender como os profissionais que participam do processo em questão reagem a essas evoluções e como se os mesmos se comportam frente a esse cenário. Os resultados obtidos indicaram que a maior parte dos entrevistados já tiveram contato com tecnologias emergentes nesse ramo e muitos aprovam esse tipo de abordagem por parte das empresas e as veem com bons olhos, e alguns tiveram críticas referentes ao feedback dos resultados por parte empresas, alegando que elas não informaram se os profissionais foram aprovados ou não.

Palavras-chave: Tecnologia. Recrutamento e Seleção. Recursos Humanos. Gestão. Processo seletivo. R&S (Recrutamento e Seleção).

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a tecnologia transformou diversas áreas do mercado de trabalho, incluindo o recrutamento e a seleção de talentos. A digitalização trouxe

ferramentas inovadoras que aumentam a eficiência e a precisão desses processos. Empresas de todos os setores passaram a adotar novas tecnologias para atrair, avaliar e contratar os melhores candidatos.

A importância desse tema se revela na capacidade da tecnologia de melhorar a qualidade e a velocidade dos processos seletivos. Softwares de inteligência artificial e análise de dados, por exemplo, tornam a triagem de currículos mais rápida e precisa. As plataformas de recrutamento online ampliam o alcance das vagas, conectando empresas a um número maior de candidatos qualificados. Além disso, ferramentas de avaliação online e entrevistas virtuais oferecem uma análise detalhada das competências dos candidatos, facilitando o processo seletivo independentemente da localização geográfica.

Algumas tecnologias utilizadas no processo de recrutamento e seleção são: LinkedIn, muito utilizado para alcançar um maior número de candidatos e assim conseguir a pessoa certa para a vaga determinada; Gupy, ferramenta online com o fim de traçar diferentes perfis comportamentais; Zoom, software utilizado para realizar entrevistas onlines.

No entanto, a implementação dessas tecnologias pode apresentar desafios, como garantir que os processos permaneçam justos e transparentes. A evolução das práticas de recrutamento e seleção deve enfrentar o problema dos vieses e das desigualdades, promovendo a diversidade e a inclusão nas organizações.

Este trabalho tem como objetivo analisar a influência da tecnologia na evolução das práticas de recrutamento e seleção. Serão destacadas as principais inovações e seus impactos na eficiência e eficácia dos processos seletivos. A metodologia incluirá uma revisão das tecnologias emergentes e uma análise dos efeitos dessas ferramentas no mercado de trabalho atual.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Gestão de recursos humanos

A gestão de recursos humanos é fundamental para o sucesso de qualquer organização. Segundo Chiavenato (2014, p.23), “as organizações são constituídas por pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos”. Ivancevich (2008) reforça ainda mais a ideia apresentada por Chiavenato, pois ele argumenta que a gestão de recursos humanos vai além da simples administração de registros, desempenhando um papel fundamental na valorização das pessoas dentro das organizações.

Outro ponto é que a gestão de recursos humanos envolve uma série de atividades críticas para o sucesso das organizações, incluindo a atração, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas. Essas práticas são essenciais para maximizar o potencial humano dentro das empresas, garantindo que os funcionários estejam alinhados com os objetivos estratégicos da organização e que suas habilidades e competências sejam constantemente aprimoradas (SOUZA et al., 2022).

A motivação dos colaboradores é outro aspecto crucial na gestão de recursos humanos. Maslow (1943) diz que as necessidades estão organizadas em uma hierarquia, onde a base necessita ser atendida para que o ser humano passe a se importar com as necessidades mais elevadas na hierarquia ter um maior desempenho nas mesmas.

Robbins (2023) discute que a comunicação organizacional é um elemento crucial e é um ponto vital para o funcionamento eficaz das empresas, pois facilita a troca de informações e a coordenação entre os membros da organização.

Chiavenato (2014) ainda diz que para a criação de um ambiente que permita o desenvolvimento das competências dos colaboradores a gestão de recursos humanos se faz essencial, pois ela conseguirá alinhar essas competências/capacidades às metas da organização.

2.2 Práticas de recrutamento e seleção

Segundo Carvalho et al. (2012), o processo de recrutamento e seleção é crucial para o sucesso de uma organização, pois permite identificar e atrair os melhores talentos para compor sua equipe. Os autores destacam a importância de alinhar as práticas de R&S com a estratégia da empresa, a fim de garantir que os candidatos selecionados estejam em sintonia com os valores e objetivos organizacionais.

Marras (2016) argumenta que as técnicas de seleção devem ser escolhidas com base no cargo a ser preenchido e no perfil desejado do candidato. O autor enfatiza a necessidade de utilizar uma combinação de métodos, como entrevistas, testes de conhecimento e habilidades, dinâmicas de grupo e análise de currículo, para obter uma avaliação mais completa dos postulantes.

Chiavenato diz que "o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização" (CHIAVENATO, 2014, p. 101). O autor ressalta que o recrutamento deve ser planejado e alinhado com as necessidades de pessoal da empresa, a fim de garantir a eficácia do processo seletivo.

Conforme Pires et al. (2023), o recrutamento e seleção online tem se tornado uma prática cada vez mais comum nas organizações, impulsionada pela transformação digital. Essa abordagem não apenas economiza recursos por meio da análise digital de currículos, mas também amplia o alcance das vagas, tornando o processo de recrutamento mais acessível e eficiente. As empresas estão adotando plataformas digitais que facilitam a triagem e a seleção de candidatos, permitindo uma avaliação mais rápida e precisa, além de proporcionar uma visão mais abrangente do perfil dos postulantes.

A avaliação e melhoria contínua dos processos de recrutamento e seleção são fundamentais para garantir a eficácia e a eficiência das contratações nas organizações. Segundo Lima e Rabelo (2018), a implementação de auditorias periódicas e a análise de indicadores-chave de desempenho (KPIs) permitem identificar pontos fracos e gargalos no processo, possibilitando ajustes que visam aprimorar a qualidade das contratações. Além disso, a utilização de tecnologia para monitorar e automatizar tarefas repetitivas pode contribuir significativamente para a otimização do processo, resultando em uma experiência mais satisfatória tanto para os recrutadores quanto para os candidatos.

2.3 Tecnologia no recrutamento e seleção

Conforme destacado por Da Silva e Da Silva (2019), a implementação de tecnologias da informação e comunicação tem se mostrado eficaz na captação

de talentos, permitindo que os hotéis adotem processos mais dinâmicos e estratégicos. Essa transformação não só otimiza o tempo gasto em tarefas manuais, mas também potencializa a qualidade das contratações, contribuindo para a competitividade das empresas no mercado.

Aguiar, Raupp e Macedo (2019) realizaram um estudo sobre a transformação digital no setor de recursos humanos indicando que a adoção de soluções tecnológicas resulta em mudanças significativas nas práticas de gestão de pessoas, permitindo uma análise mais precisa dos perfis dos candidatos e aumentando a agilidade na triagem de currículos. Essa transformação não apenas otimiza o tempo gasto nas etapas do processo, mas também auxilia na construção de equipes mais alinhadas com a cultura organizacional.

De acordo com Avelar, Silva e Saraiva (2023), as HR Techs, empresas criadas com o intuito de resolver problemas relacionados aos recursos humanos de outras empresas, têm se destacado ao oferecer ferramentas que não apenas otimizam a triagem de currículos, mas também aprimoram a experiência do candidato, permitindo uma análise mais detalhada dos perfis e necessidades das empresas. Essa transformação digital é essencial para que as organizações se mantenham competitivas no mercado, já que a utilização de tecnologias pode resultar em processos mais ágeis e eficazes, contribuindo para a atração e retenção de talentos.

Javaroni, Santos e Borba (2023) destacam que as tecnologias digitais influenciam diretamente a maneira como os dados são coletados e interpretados, contribuindo para a produção de conhecimento mais robusto e fundamentado. Dessa forma, a integração dessas tecnologias no processo seletivo pode levar a decisões mais assertivas e eficazes na identificação de talentos alinhados com a cultura e necessidades das organizações.

Conforme evidenciado por Ferreira (2022) a adoção de tecnologias no recrutamento e seleção tem trazido benefícios significativos, mas também apresenta desafios que precisam ser considerados. A utilização de ferramentas tecnológicas pode facilitar a triagem de currículos e agilizar o processo de contratação, contudo é essencial que as organizações estejam cientes das limitações dessas tecnologias, como a possibilidade de desumanização do processo e a necessidade de um acompanhamento humano para garantir uma avaliação mais completa dos candidatos. Portanto, é fundamental que as

empresas equilibrem o uso de tecnologia com a interação humana, assegurando que a experiência do candidato não seja comprometida.

3 O IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

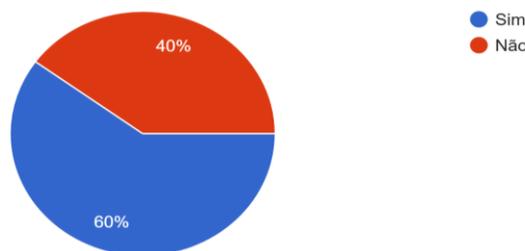
3.1 Pesquisa de campo de experiências de profissionais no processo seletivo

A pesquisa de campo foi conduzida com 40 profissionais com o objetivo de compreender suas experiências e percepções sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. Os dados coletados revelaram insights importantes sobre como as ferramentas digitais estão moldando a experiência dos candidatos.

Dos entrevistados, 60% relataram já ter participado de entrevistas de emprego que utilizaram tecnologia, como videoconferências e plataformas online, indicando uma crescente adoção desses métodos nas práticas de seleção. Essa alta taxa de participação reflete uma tendência contemporânea que se alinha com as demandas do mercado.

Gráfico 1

1. Você já participou de entrevistas de emprego que utilizaram tecnologia (ex.: videoconferência, plataformas online)?
40 respostas



Fonte: autores, 2024

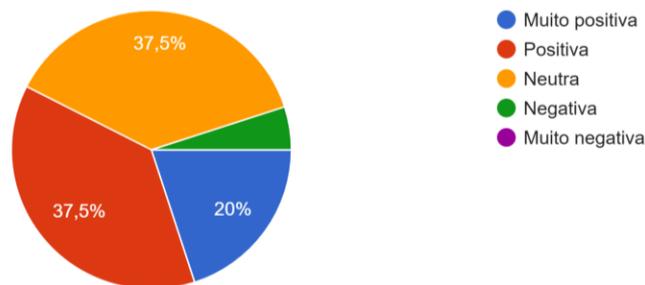
Ao avaliar a experiência geral com as tecnologias utilizadas durante o recrutamento, os participantes demonstraram uma predominância de respostas

positivas. Especificamente, 20% consideraram sua experiência como muito positiva, 37,5% como positiva e 37,5% como neutra, enquanto apenas 5% relataram experiências negativas. Esses dados sugerem que a maioria dos candidatos se sente confortável e satisfeita com as ferramentas tecnológicas empregadas, embora haja espaço para melhorias.

Gráfico 2

2. Qual foi a sua experiência geral com a tecnologia utilizada no recrutamento?

40 respostas



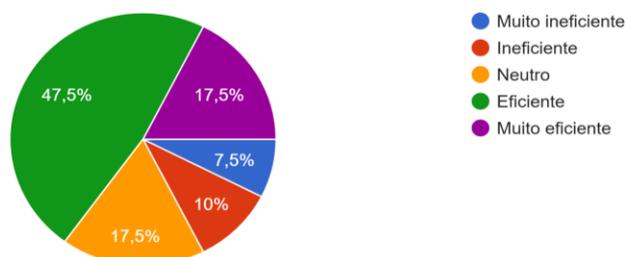
Fonte: autores, 2024

Em relação à eficiência do uso da tecnologia na triagem de currículos, 47,5% dos participantes consideraram o processo eficiente, e 17,5% o avaliaram como muito eficiente. Apenas 17,5% o classificaram como neutro ou ineficiente, evidenciando que a tecnologia é vista como um aliado importante na otimização do processo, permitindo uma análise mais ágil dos perfis dos candidatos.

Gráfico 3

3. Como você avaliaria a eficiência do uso de tecnologia na triagem de currículos?

40 respostas



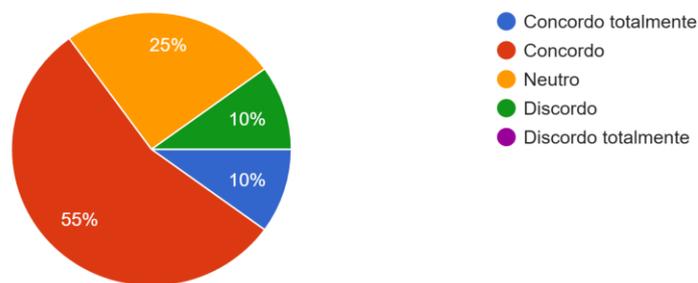
Fonte: autores, 2024

Adicionalmente, a pesquisa explorou a percepção dos candidatos sobre a contribuição da tecnologia para a equidade no processo de seleção. A maioria, 65%, acredita que as ferramentas tecnológicas ajudam a promover um ambiente mais justo, com 10% concordando plenamente e 55% de forma geral. Esse resultado sugere uma visão favorável sobre a capacidade da tecnologia em minimizar vieses e preconceitos durante o recrutamento.

Gráfico 4

4. Você acredita que a tecnologia utilizada no recrutamento contribui para a equidade no processo de seleção?

40 respostas



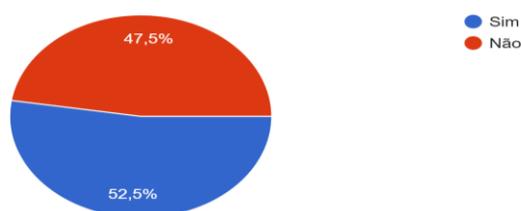
Fonte: autores, 2024

Por outro lado, um aspecto crítico identificado foi a comunicação após as entrevistas. Apenas 52,5% dos participantes relataram ter recebido feedback, enquanto 47,5% não obtiveram essa comunicação. A falta de retorno pode ser um ponto negativo na experiência do candidato, indicando que as empresas ainda têm espaço para aprimorar suas práticas.

Gráfico 5

5. Você recebeu o retorno da maioria de suas entrevistas? Mesmo sendo positivo ou negativo

40 respostas

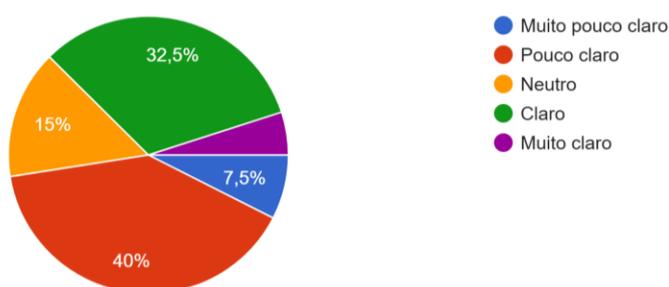


Fonte: autores, 2024

A clareza das informações fornecidas durante o processo seletivo também foi um ponto de preocupação. Cerca de 40% dos entrevistados consideraram as informações como pouco claras, enquanto apenas 32,5% avaliaram como claras ou muito claras. Essa percepção ressalta a necessidade de uma comunicação mais transparente por parte das empresas, garantindo que os candidatos se sintam informados e preparados.

Gráfico 6

6. Como você avaliaria a clareza das informações sobre o processo seletivo fornecidas pela empresa?
40 respostas



Fonte: autores, 2024

A pesquisa também abordou as experiências obtidas em uma entrevista online. Os dados mostraram que 65% dos entrevistados consideraram suas experiências humanizadas, valorizando interações pessoais e feedback construtivo. Contudo, 35% sentiram que as entrevistas foram desumanizadas, destacando um foco excessivo em processos automatizados.

Gráfico 7

7. Como você considera que foi a sua experiência de entrevista devido ao uso de tecnologia?
40 respostas



Fonte: autores, 2024

Ao serem questionados sobre os métodos preferíveis de cada candidato (podendo escolher até três métodos diferente), mesmo com a maioria dos questionados terem assumido que obtiveram experiências positivas frente ao uso de tecnologias, grande parte dos candidatos disseram que preferem entrevistas presenciais em vez de entrevistas por videoconferência, com as entrevistas por videoconferência sendo a menos escolhida. No final, tivemos que as entrevistas presenciais são as preferíveis, com 90% das escolhas; análise de currículos vem em segundo com 55%; posterior a ela vem testes de habilidades com 52,5%; e por último vem entrevistas por videoconferência, com 37,5%.

Gráfico 8



Fonte: autores, 2024

3.2 Sugestões para a melhoria da tecnologia no processo seletivo

Com base nas percepções e experiências dos profissionais entrevistados, surgiram diversas sugestões para aprimorar o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. Primeiramente, é fundamental implementar um feedback estruturado e oportuno após as entrevistas, pois a falta de retorno foi um ponto crítico. As empresas devem estabelecer um processo sistemático que garanta o envio de feedback personalizado e construtivo aos candidatos. Além disso, a comunicação clara e transparente é essencial; muitos participantes consideraram as informações durante o processo como pouco claras. Portanto, as empresas devem investir em uma comunicação mais eficaz, utilizando plataformas digitais para fornecer detalhes sobre cada etapa, requisitos das vagas e expectativas.

Outro aspecto importante é a integração de interações humanas no processo. Apesar da eficiência das ferramentas digitais, a humanização ainda é crucial. Recomenda-se que as empresas busquem um equilíbrio entre tecnologia e interações pessoais, como entrevistas híbridas, que combinem videoconferências com momentos presenciais, ou conversas informais para estabelecer conexões genuínas. Também é vital que os recrutadores recebam treinamento adequado sobre o uso de tecnologias e suas implicações, desenvolvendo habilidades de comunicação e empatia para que a tecnologia sirva como suporte, e não como substituto das interações humanas.

Além disso, é necessário implementar um sistema de avaliação e ajuste contínuo, permitindo que os candidatos compartilhem suas experiências sobre o uso da tecnologia. Essa prática facilitará ajustes constantes nas ferramentas utilizadas, alinhando-as às expectativas dos usuários. A personalização da experiência do candidato pode aumentar a satisfação, utilizando inteligência artificial para adaptar a comunicação com base nas preferências e histórico dos candidatos, criando uma experiência mais relevante.

Para garantir que a tecnologia promova um recrutamento mais justo, as empresas devem revisar seus algoritmos e critérios de triagem para minimizar vieses, realizando auditorias regulares das ferramentas e incluindo diversas vozes no desenvolvimento dessas tecnologias. Por fim, é importante que as empresas explorem novas ferramentas e metodologias que proporcionem uma avaliação mais holística dos candidatos, como testes de habilidades interativos ou simulações de trabalho, oferecendo uma visão mais abrangente das capacidades e do fit cultural.

Essas sugestões visam promover um processo seletivo mais eficiente, humano e inclusivo, aproveitando o potencial das tecnologias atuais e futuras para criar experiências mais positivas tanto para os candidatos quanto para as empresas. A adoção dessas práticas pode fortalecer a reputação das organizações como empregadoras e contribuir para a atração e retenção de talentos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS OU CONCLUSÃO

Parte final do artigo, na qual se apresentam as conclusões correspondentes aos objetivos e hipóteses apresentados na introdução.

Neste ponto serão apresentadas as respostas às hipóteses e objetivos do TCC, bem como as opiniões dos autores, devidamente embasadas pelos dados, conceitos e informações apresentados no desenvolvimento. Podem ser incluídas breves recomendações e sugestões para trabalhos futuros.

Este estudo teve como objetivo analisar os impactos tecnológicos causados no processo de recrutamento e seleção empresarial e concluiu-se que a tecnologia se faz presente nesse processo cada vez mais. Através deste estudo, observou-se que mais da metade dos entrevistados já tiveram contato com alguma dessas tecnologias e grande parte desse contato foi tida como positiva ou extremamente positiva, o que indica que essas tecnologias tornam esses processos mais ágeis e satisfatório para ambas as partes envolvidas.

Porém, alguns dos entrevistados relataram que algumas empresas em que fizeram entrevistas de emprego não entregaram os resultados das mesmas, criando assim uma expectativa e ansiedade nos candidatos que poderia ter sido evitada. Para contornar esse problema enfrentado pelos candidatos, sugere-se que as empresas se preocupem sim com aqueles candidatos mais aptos as vagas no momento, mas que tenham um olhar empático para aqueles que não foram aprovado e diga os pontos em que ele deixou a desejar e diga o que o candidato poderia fazer para melhorar e assim ser aprovado em futuros processos seletivos.

Através deste trabalho espera-se que o mesmo venha inspirar novas abordagens e colabore para um maior avanço e aceitação de novas tecnologias que estão por vir, assim facilitando os processos de recrutamento tanto para empresas quanto para candidatos, colaborando assim para um impacto mais positivo de novos meios tecnológicos nessa área tão importante para as empresas e para que desejam ingressar ou permanecer no mercado de trabalho.

5 REFERÊNCIAS

AGUIAR, F. F.; RAUPP, D. S.; MACEDO, M. A. **A transformação digital no setor de recursos humanos**: um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação – CIKI, v. 1, n. 1, 2019.

AVELAR, C. F. P.; SILVA, Y. M.; SARAVA, H. **Tecnologia aplicada ao recrutamento e seleção**: mudanças divulgadas e resultados percebidos no uso de soluções oferecidas por HR Techs brasileiras. 2023.

CARVALHO, I. M. V. **Recrutamento e seleção por competências**. São Paulo: Editora FGV, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DA SILVA, J. R. H.; DA SILVA, L. M. T. **O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas**: um estudo no setor hoteleiro. PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019.

FERREIRA, P. L. **O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção**: um estudo com recrutadores de empresas do setor farmacêutico do estado de São Paulo. 2022.

LIMA, R. S.; RABELO, L. S. **A importância da avaliação contínua no processo de recrutamento e seleção**. Revista de Gestão e Projetos, v. 9, n. 1, p. 45-60, 2018.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MASLOW, A. H. **Uma teoria da motivação humana**. Tradução de Márcio A. Karsten. Originalmente publicado em: Psychological Review, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.

PIRES, S. C. C.; COSTA, S. T. S.; AMORIM, D. A.; PEREIRA, R. J. **Recrutamento e seleção online nas organizações**. GETEC, v. 12, n. 40, p. 19-39, 2023.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. Tradução técnica de Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SOUZA, T. S.; MIRANDA, M. T.; SILVA, S. F.; ROBERTO, J. C. A.; PINTO JUNIOR, J. R. **A gestão de recursos humanos nas empresas.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, ano 07, ed. 11, vol. 06, p. 135-141, nov. 2022.