
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA ERA DIGITAL
RECRUITMENT AND SELECTION IN THE ERA DIGITAL

Iris Caroline Feitosa de Sales – iris.sales@etec.sp.gov.br

Julia Cristina Gonçalves – julia.goncalves118@etec.sp.org.br

Julia de Brito Nunes Lima – julia.lima268@etec.sp.gov.br

Ketlyn Cristina Frait Rosa – ketlyn.rosa@etec.sp.gov.br

Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

Prof Antonio Marcos de Souza Lemos – antonio.lemos4@etec.sp.gov.br

Profª Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

RESUMO

Esse trabalho usou o método pesquisa com o tema recrutamento e seleção na era digital nesse processo foi verificado o que as pessoas acham do novo método de seleção digital e como isso impacta ou ajuda na vida das pessoas. Os estudos deste trabalho mostrou que o recrutamento e seleção de pessoas na era digital avançou mais depois da pandemia do Covid-19 segundo estudos a tendência é que essa forma de seleção avance ainda mais pois as pessoas consideram essa prática mais simples, rápida e fácil. Por meio de pesquisas foi verificado que muitos trabalhadores ainda não tem acesso completamente a essa nova tendência mas que considera uma boa ideia não precisar sair do seu lugar de conforto para fazer uma entrevista, já outros trabalhadores tem receio de fazer uma entrevista *on-line* e acabar não se adaptando muito com essa nova tecnologia. Muitos autores acreditam que esse novo processo de recrutamento e seleção digital venho para ajudar a nova geração, tanto para ser mais prático para quem vai entrevistar tanto para quem vai ser entrevistado, além disso tem a economia do papel que era usado em currículos e agora por ser digital não tem mais esse problema pois o currículo pode ser enviado de forma *on-line* e com a ajuda da Inteligência Artificial (IA) ele pode ser corrigido e enviado para a área na qual seu currículo se encaixa melhor. Esse novo método de recrutamento adiantou muito os processos do trabalhadores da área de Recursos Humanos, pois com o recurso da tecnologia conseguem adiantar outras partes do processo de seleção e recrutamento também facilitando o tempo trabalhado.

Palavras-chave: Recrutamento Digital. Seleção. Inteligência Artificial. Entrevista.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

ABSTRACT

This work used the research method with the theme of recruitment and selection in the digital age. In this process, it was verified what people think of the new digital selection method and how it impacts or helps people's lives. The studies in this work showed that recruitment and selection of people in the digital age has advanced further after the Covid-19 pandemic. According to studies, the tendency is for this form of selection to advance even further because people consider this practice simpler, faster and easier. Through research, it was found that many workers still do not have full access to this new trend but that they consider it a good idea not to have to leave their comfort zone to do an interview. Other workers are afraid of doing an *on-line* interview and end up not adapting very well to this new technology. Many authors believe that this new digital recruitment and selection process has come to help the new generation, both to be more practical for those who are going to interview and for those who are going to be interviewed. In addition, it saves on the paper that was used in resumes and now, because it is digital, this problem no longer exists because the resume can be sent online and, with the help of Artificial Intelligence (AI), it can be corrected and sent to the area in which your resume best fits. This new recruitment method has greatly advanced the processes of workers in the Human Resources area, because with the use of technology, they can speed up other parts of the selection and recruitment process, also making work time easier.

Keywords: Digital Recruitment. Selection. Artificial Intelligence. Interview

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está em constantes mudanças, exigindo dos profissionais e das empresas uma adaptação rápida e contínua às novas demandas e oportunidades. Nesse cenário, os processos de recrutamento e seleção também estão evoluindo, incorporando as ferramentas e as tendências da era digital.

A contratação de funcionários é crucial no setor de recursos humanos de uma empresa, ajudando a formar e manter uma equipe unida e forte. O processo que quase todas as empresas utilizam é o presencialmente, porém o mercado está em constante mudança, sendo assim as empresas e os profissionais tem que estar a todo momento se capacitando para se adaptar a tecnologia atual e as novas tendências da era digital para que possam continuar no ramo, ou irão perder espaço.

O recrutamento digital é uma das maiores vantagens, pois as etapas são realizadas de forma otimizada e já acontece a divulgação da vaga. Além disso a outro ponto positivo de ter a possibilidade de encontrar colaboradores em todo lugar do Brasil ou fora pois a maioria das

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

empresas já trabalham de forma *Home Office*, dando assim oportunidade a mais pessoas e de maior competência.

O trabalho irá falar sobre como a tecnologia está facilitando e agilizando a comunicação entre candidatos e recrutadores, ampliando o alcance e a diversidade das vagas, otimizando o tempo e os custos das contratações, e aprimorando a análise e a seleção dos perfis mais adequados para cada função. Também como a facilidade de acesso às informações influenciou nesse cenário, pois as empresas terão em tempo real dados e resultados satisfatórios.

A utilização das redes sociais para recrutar e selecionar é uma prática nova da área de recursos humanos, uma realidade que tem potencial para crescer devido a facilidade de interação que tal ferramenta oferece. O mercado está mais competitivo, e as empresas precisam se adaptar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para Pimentel (2023) recrutamento *on-line* tem objetivo de identificar possíveis candidatos para uma empresa, usando as redes sociais e outros recursos digitais essas estratégias permitem que a empresa melhore sua visibilidade ao divulgar suas ofertas de vagas de emprego, tornando assim esse o método mais eficaz hoje em dia.

Segundo Lira (2023) uma das principais mudanças do recrutamento e seleção nessa era digital é a forma como as vagas são divulgadas. Antes as empresas dependiam de anúncios em jornais ou revistas, o que limitava o alcance e visibilidade das vagas de emprego, hoje essas empresas podem usar as redes sociais e sites.

Já uma pesquisa feita com dados consolidados do *LinkedIn*, aponta que o recrutador passa em média, 23 horas analisando perfis para uma única contratação, ou seja com a ajuda de Inteligência Artificial (IA) ou outras redes ele poderia otimizar esse tempo e fazer outras atividades.

2.1 Recrutamento e seleção

Segundo Silva (2023) recrutamento e seleção é a área de Recursos Humanos (RH) responsável por buscar novos colaboradores para a empresa, esse trabalho envolve colocar a

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

para uma pessoa certa na vaga certa, o processo é bem simples conta com a pessoa enviar seu currículo para uma empresa na qual ela tem interesse, nisso a pessoa do recursos humanos ou inteligência artificial vai verificar seu currículo e ver onde essa pessoa melhor se encaixa, desde o início do recrutamento e seleção até o final existem inúmeras ações e atividades que visam encontrar candidatos alinhados no perfil desejado. A diferença entre o recrutamento e seleção é que o recrutamento tem o objetivo de atrair candidatos por exemplo uma empresa divulga uma vaga ou chega alguém dessa empresa e te chama para entrar nela, já a seleção é o próximo passo é quando a empresa verifica seu currículo e vê se você está apto ou não para aquela vaga.

Para Furbino (2024) o recrutamento e seleção *on-line* tem como aliada a tecnologia, podendo analisar melhor os dados do candidato e ver se ele está apto a vaga disponível, dessa forma o processo se torna mais prático e ágil. A redução de custo e ganho de tempo é umas das grandes vantagens do recrutamento *on-line*, pois reduz as pilhas de currículos em papel, e *on-line* o candidato poderá atualizar seu currículo sempre que quiser, sem a necessidade de duplicidade de cadastro. Além disso, os processos seletivos reduzem custos com a utilização de papel e aluguel de espaço para entrevistas e dinâmicas de grupo, pois tudo é feito de maneira totalmente remota. O candidato também reduz custos com deslocamento e até hospedagem caso seja em outra cidade.

O Recursos Humanos (RH) passou por processos para se integrar a essa nova tecnologia, para melhorar a eficiência, reduzir os custos, tempo de execução e ter melhores resultados. Diante disso, o recrutamento digital é uma ferramenta cada vez mais utilizada. O recrutamento *online* envolve a utilização da internet como principal canal de contato entre empresa e candidatos. Esse processo é gerenciado por meio de plataformas digitais, que unem todas as etapas, desde a divulgação da vaga até a demissão. Guimarães (2017).

O uso da tecnologia traz benefícios a empresa, como economia de dinheiro, facilidade na realização dos processos, flexibilidade e assertividade, pois o processo *on-line* traz mais dados para analisar os candidatos e acaba ajudando os recrutadores.

Para Brasil (2023) o recrutamento digital é a prática de inserir recursos tecnológicos para divulgar e atrair novas pessoas para uma empresa, utilizando ferramentas digitais é possível otimizar o processo seletivo desde a divulgação da vaga até a contratação, antes de implantar essa transformação a empresa deve treinar seus funcionários e analisar o uso dessa tecnologia para ver se vai se encaixar bem em sua empresa. Utilizar um *Software* na área de

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

recrutamento pode ajudar assim como as redes sociais também ajudam ou até mesmo aplicativos digitais no processo de recrutamento e seleção.

Recrutamento permite ter foco na busca de candidatos para preencher cargos que estão vacantes na organização e manter inalterado o seu status, ou pode estar concentrado na busca e aquisição de competências necessárias ao sucesso do negócio. Quando o recrutamento está baseado na atração de candidatos para preencher cargos vagos e disponíveis vale a pena adicionar a preocupação em atrair também competências necessárias ao sucesso do negócio. (Chiavenato 2014, p. 104).

Onboarding um dos novos nomes para o recrutamento, que também está bem popular hoje em dia ele é basicamente o processo de integração de um novo colaborador para a empresa, esse processo tem a função de estreitar a relação desse colaborador a empresa e apresentar a missão, valores e objetivos dos negócios, se bem estruturado o *onboarding* pode ser a peça chave para o engajamento do novo colaborador. Aproveitar essas tecnologias no RH trás agilidade sem contar que só quem trabalha no RH sabe quão difícil é encontrar o candidato perfeito e todo o trabalho de abrir um processo seletivo e é por esse motivo que a tecnologia pode ajudar. Nepomuceno (2024).

Segundo Dias (2018) para ter um bom recrutamento a empresa precisa ter um bom planejamento de vaga, ela precisar definir corretamente o tipo de experiência que o candidato deve ter para que não haja currículos sem experiências, ter uma boa divulgação de vaga e postar em redes sociais, usar inteligência artificial para ter uma boa triagem, e sempre saber administrar essas redes.

Uma das novas tecnologias do recrutamento é a *Applicant Tracking System* - ATS que é uma sigla que significa "Sistema de Rastreamento de Candidatos" ele é um *software* que auxilia nos processos de recrutamento, e vai desde a atração do candidato até a contratação do colaborador. O Sistema de Rastreamento de Candidatos (ATS) consegue fazer buscas personalizadas em *sites* para ajudar a empresa a buscar novos candidatos. Hoje em dia muitas empresas buscam esse *software* pois está em crescente alta a taxa de *turnover* onde muitos colaboradores ou não se adapta com as regras da operação ou acabam recebendo uma proposta maior de outra empresa ou seja com essa plataforma é possível contratar pessoas que realmente saibam o valor da empresa, além disso esse *software* consegue criar testes e também fazer uma classificação dos candidatos, esse sistema quem tem mais afinidade com a proposta vaga e também aqueles que fale mais de uma língua que são o que as empresas mais procuram também pois muitas delas lidam com clientes de outros lugares fora do Brasil. Guimarães (2020).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Executive Search, software muito importante para o RH, ele é uma tecnologia que procura candidatos mais experientes ou seja só busca candidatos aptos para trabalhar em cargos mais altos da empresa, no fundo esse recrutamento é como “procurar agulha em um palheiro”. Os profissionais contratados para serem líderes ou gerentes têm que ter altos conhecimentos pois querendo ou não são eles que vão ser a “cabeça” da empresa, muitos líderes acreditam que esse *software* pode ser a salvação de sua empresa. Michetti (2025).

2.2 A ética do recrutamento digital: privacidade, dados pessoais e transparência.

Com o avanço tecnológico no meio da gestão de recursos humanos, surgem preocupações em relação a privacidade dos dados dos candidatos e dos colaboradores. Apesar de trazer benefícios significativos o uso da Inteligência Artificial (IA) pelo departamento de Recursos Humanos (RH) levanta questões sobre a ética e transparência com as legislações urgentes de privacidade e proteção de dados pessoais. O uso da Inteligência Artificial no Recursos Humanos deve ser monitorado para que não haja discriminação injusta e problemas legais. Gonçalves (2024).

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, foi criada para proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo. É uma política indispensável de adotar, pois por meio dela as empresas garantem o uso, a coleta e a armazenagem correta dos dados pessoais de cada pessoa.

Para Alfonso (2019) uma das formas de garantir a proteção de dados de uma empresa é por meio de elaborados controles de acesso, essa ação garante que nenhum colaborador de forma alguma vaze dados tanto da empresa quanto dos outros colaboradores. Além disso a empresa deve sempre garantir que a cultura organizacional tenha respeito e ordem.

Segundo Barcelos (2025) política de privacidade são documentos que informam de maneira clara como uma organização armazena, coleta, utiliza, compartilha e protege os dados pessoais de seus usuários, no recrutamento *on-line* esse tema toma ainda mais relevância pois envolve os dados de seus candidatos e até mesmo da empresa.

A importância das políticas de privacidade no recrutamento são importantes pois garante a ética e a segurança de seus funcionários e contratados, em outros lugares do mundo como na União Europeia eles exigem que as empresas informem de forma transparente como

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

tratam dados pessoais de seus candidatos e caso tenha descumprimento dessas normas pode causar severas consequências.

Respeitar a privacidade dos candidatos é um dever fundamental das organizações e dos colaboradores, pois a partir do momento que uma pessoa envia seu currículo a uma empresa ela está confiando nessa empresa e o mínimo que ela espera é que seus dados sejam guardados com segurança 88% das pessoas só enviam seus currículos nas empresas na qual confiam pois sabe que é uma empresa que guarda com segurança os dados dos colaboradores. O candidato deve ser informado sobre quais dados serão coletados dele para que não tenha problemas futuros tanto para ele quanto para a empresa além disso a empresa também deve ser transparente e falar para seus funcionários o que ela faz com os dados deles.

Como o uso da tecnologia é um caminho sem volta é importante estabelecer boas práticas para melhorar a segurança como, criar *feedbacks* para ver o que seus funcionários acham e como estão lidando com essas tecnologias, mesmo que uma empresa use a inteligência artificial nunca fique só com a opinião dela e sim busque opiniões de seus colaboradores, e sempre mostrar o que a inteligência artificial criou e garantir que todos estejam de acordo com aquilo que ela fez. Serrano (2023).

Para Magalhães (2019) muitos processos do recurso humano concentram um volume grande de dados pessoais e o recrutamento é o principal deles pois todas as informações pessoais estão nos currículos, por isso é importante afirma que a partir do momento que o candidato participa de um processo seletivo ele está fornecendo dados a empresa apesar desse fornecimento o candidato continua sendo titular desses dados, por isso, ele deve sempre ser informado do uso dos dados dele. Muitas empresas pedem só alguns dados principais como nome, número ou até mesmo um documento oficial, para que seus candidatos se sintam mais confortáveis na hora da inscrição da vaga, e todas as empresas devem perguntar se o entrevistado ou o colaborador estão de acordo para que seus dados sejam utilizados sem contar que mesmo depois de ter autorizado a pessoa pode não querer mais que seus dados sejam usados com isso ela pode solicitar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018.

Cerca de 84% das empresas brasileiras enfrentam dificuldades nos processos de contratação, porque um dos pontos destacados é a falta de confiança dos candidatos em relação as vagas em plataformas digitais. Por isso muitas das empresas devem sempre postar de maneira

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

clara suas vagas e colocar sempre links que mostre como é essa determinada empresa sem contar que também é bom um líder colocar um telefone para contato pois quem tem dúvidas sobre aquela determinada vaga consiga tirar elas com essa pessoa. Totsugi (2025)

As empresas que despreitam regras que envolvam dados de outros colaboradores ou candidatos podem ter sérios riscos e estão sujeitas a processos trabalhistas e multas, além disso práticas ilegais pode acabar gerando uma mal imagem.

A legislação foi criada para estabelecer regras claras sobre o tratamento de dados pessoais dentro das organizações. Dessa forma, empresas privadas e entidades governamentais estão sujeitas à LGPD. Sendo essencial informar ao indivíduo quais são os dados coletados, como os dados serão usados e com quem eles são compartilhados. Caso haja descumprimento da lei, a empresa poderá ser processada (Brasil, 2023, s/n).

2.3 Inteligência artificial no recrutamento e seleção *on-line*

Para Silva (2024) a inteligência Artificial (IA) é um ramo da ciência da computação que é responsável por analisar dados e operar comandos feitos pelo sistema. A Inteligência Artificial (IA) pode ajudar no recrutamento e seleção do Recursos Humanos (RH), reduzindo o volume de papéis, diminuindo o esforço e primeiramente o tempo que gastaria analisando currículos um por um. Nesse sentido com o auxílio de Inteligência Artificial (IA) na leitura dos algoritmos, o tempo para realizar um processo de recrutamento e seleção pode ser reduzido em até 70%, identificando as características comportamentais em um relatório completo, obtido em questão de minutos e entregando o currículo para a vaga em que melhor se encaixa.

Sendo assim, apesar do grande impacto que a IA tem, ela não é capaz de substituir o trabalho humano, como muitos pensam, como podemos ver ela apenas opera um trabalho grande em menos tempo através da sua capacidade de coletar dados. Rasquilha (2024).

Cerca de 85% dos recrutadores acreditam que a IA é uma tecnologia útil que pode substituir partes do processo de contratação. Em 2019, uma porta voz da empresa Unilever disse que a IA economizou cerca de 100 mil horas e 1 milhão de dólares em custos globais de contratação aquele ano, pois com a IA a seleção de candidatos fica mais rápida, os modelos podem automatizar tarefas repetitivas como triagem de currículos e a busca de candidatos, sem contar que a IA identifica determinadas palavras-chaves que correspondem á descrição do cargo no qual a empresa precisa. Byers (2024).

Segundo Kremer (2023) de acordo com pesquisas da Tecnologias da informação e

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Comunicação (TIC) cerca de 22% das empresas pequenas e 37% das grandes já adotaram a IA no seu dia a dia, a IA pode ser usada no processo de *Onboarding*, dando assistência virtual e ajudando novos colaboradores durante o processo do recrutamento. A IA também pode ajudar no clima organizacional de uma empresa com um sistema que ajuda a aplicar a pesquisa de clima e a fazer uma análise com os dados obtidos.

Para Cidade (2024) a inteligência artificial identifica padrões sutis que um recrutador poderia não perceber sem o uso dela, um exemplo pode ser como analisar o histórico profissional do candidato em determinadas funções. A inteligência artificial indica quais características dos candidatos mostra bom desempenho futuro, com essas análises é possível e mais fácil tomar decisões certas, pois cada contratação tem um grande impacto na empresa.

Cerca de 70% dos entrevistados de uma empresa que usa IA no RH estão preocupados com essas tecnologias, pois a IA coleta grandes quantidades de dados no dia a dia e com isso acabam tendo receio de utilizar essas plataformas, como também há outros colaboradores que acreditam que a IA é segura e confiam nela. Serrano (2023).

Para Santos (2025) a transformação do recrutamento e seleção com a IA não é uma questão apenas de eficiência operacional, mas sim de impacto estratégico para uma empresa, um processo seletivo mais ágil, eficaz e preciso ajuda a reduzir os custos, melhora a qualidade das contratações e ajuda a fortalecer a cultura organizacional dentro de uma empresa, além disso se você conseguir adaptar a IA você consegue trazer mais diversidade e inclusão. Com a IA o recursos humanos tem um papel mais estratégico na construção de equipes de alto desempenho.

Uma entrevista feita para saber sobre quem usa a IA em uma empresa mostrou que algumas pessoas entrevistaram cerca de 303 profissionais do recursos humanos de todo o Brasil, conseguiu trazer um relato que cerca de 78% dos participantes são analista, assistentes e especialista ou seja apesar dos líderes como diretores ou presidentes a maioria das respostas foi de quem é linha de frente, muitas vezes funcionários que ficam presos em processos burocráticos que há muitas demandas e também processos que precisam ser corrigidos acaba que facilita. Para esse grupo de acordo com a pesquisa a IA está se tornando uma aliada. Santana (2024).

A IA viabiliza e facilita a tomada de decisões por meio do uso de dados, a IA trás nos processos seletivos uma padronização mais objetiva com isso acaba levando para a empresa

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

somente currículos certos, mas apesar dela fazer tudo isso o trabalho de um humano ainda é essencial a IA serve somente para ter um filtro mostrar para o recrutador só os candidatos com a maior igualdade com a empresa. Baia (2018).

Para Bezerra (2024) a adoção da IA na aquisição de talentos está revolucionando o alinhamento entre candidato e funções, marcando assim uma nova fase na gestão de talentos. Alguns softwares estão sendo impulsionados pela IA agora pesquisadores podem usar essas plataformas para acelerar a busca de candidatos, claro que nem sempre a IA vai passar algo de forma transparente a pessoa que for olhar essas plataformas deve sempre buscar ajuda de terceiros para não acabar errando nas suas escolhas. Agora as empresas usam uma software que se chama Executive Search para ajudar em seus recrutamentos e muitos desses softwares já usam a IA.

Segundo Oliveira (2024) a IA serve muito bem para a gestão de pessoas um dos pontos que ajudam são, monitorar continuamente o desempenho, avaliar e verificar o impacto nas gestão. Garantir a qualidade dos dados necessários para alimetar seu algoritimo, bem para extrair dados corretos de seus candidatos. A IA também consegue trazer para o dono, líder ou gerente de uma empresa tudo que está acontecendo no mercado de trabalho como mudanças, acontecimentos novas regras entre outros.

2.4 Uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção

Segundo Coelho (2022) o chamado *Branding*, que são ações como uso de imagem, *slogans*, logotipos e outras identidades visuais para chamar atenção dos consumidores, assim levando sua marca ao conhecimento das pessoas. As redes sociais são canais importantes para ganhar visibilidade, seja fazendo *posts* com propaganda ou investindo em anúncios para que suas publicações atinjam pessoas de todos os lugares possíveis para ter mais reconhecimento. Portanto as redes sociais nos dias de hoje estão cada vez mais inseridas na vida das pessoas e das empresas para divulgar serviços e marcas. Elas proporcionam a proximidade do público, garantindo assim um crescimento para os empreendimentos e tendo mais reconhecimento.

Antes as redes sociais eram utilizadas para lazer e entretenimento, hoje elas ganham uma parte na área de contratações pois com o mercado de trabalho cada vez mais conectado globalmente, as redes tem ajudado profissionais do recursos humanos na parte de recrutamento

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

e seleção sem contar que uma empresa consegue facilmente postar sobre suas vagas abertas nas redes. Com aquele famoso ditado “quem não é visto não é lembrando” faz com que muitas empresas apostem nas redes sociais para divulgar a sua marca ou produto ou até mesmo vagas para que tenha mais reconhecimento, mas para ter mais reconhecimento a empresa criar postagens o mais clara e informativo possível para que muitos usuários de uma rede consiga ver claramente o que está escrito naquela postagem, para que não tenha dúvidas futuras.

Para Gonçalves (2024) algumas empresas utilizam muito as redes sociais como o *Instagram* e o *Facebook* para fazer seus recrutamentos pois conseguem acompanhar de perto seus seguidores e ver os *perfils* no qual seguem a empresa trazendo assim mais proximidade de outras pessoas para a empresa.

As redes sociais se tornaram uma espécie de currículo virtual onde empresas podem usufruir do que é publicado podendo assim fazer uma avaliação mais profunda do seu candidato ou colaborador para ver se eles estão dentro dos valores da empresa. Nazar (2023).

Saber como usar as redes sociais para conseguir um emprego abrirá muitas portas para você no mundo profissional. Atualmente, cada vez mais os centros de recrutamento, empresas e *headhunters* se adaptam aos novos mercados digitais e utilizam canais como *LinkedIn*, *Twitter* e *Facebook* para procurar novos talentos. Assim, o potencial dessa forma de captar e recrutar diferentes perfis tornou-se um importante pilar para os departamentos de Recursos Humanos. (Müller, 2024, p.01)

2.5 Mudanças de recrutamento e seleção para forma digital

Segundo Cidade (2025) a mudança para o recrutamento *on-line* traz seus obstáculos, muitas empresas ainda querem continuar no método tradicional da seleção com medo e por insegurança com novas tecnologias. Adaptar os funcionários do Recursos Humanos para usar as novas tecnologias demanda tempo e recursos pois envolve a proteção de dados dos participantes.

Apesar dos desafios a tecnologia ajuda muito as empresas, por exemplo, uma empresa de São Paulo consegue facilmente entrevistar candidatos do Rio Grande do Sul sem custo de deslocamento, os processos ficam mais rápidos e econômicos.

No ambiente *on-line* é preciso adaptar as formas como se fala com os candidatos nas entrevistas é possível fazer chamadas por vídeos para ver como o entrevistado se comunica e como age em uma entrevista, assim o entrevistador consegue avaliar mesmo de longe e saber se quer ou não essa pessoa para sua empresa.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Com essa nova era digital diversos setores da economia tem revolucionado, e o mercado de recrutamento e seleção não é exceção. As empresas estão cada vez mais adotando as tecnologias inovadoras para aprimorar e agilizar os processos de contratação, tornando o recrutamento e seleção mais eficientes e precisos. Com a era digital trouxe ao mercado mudanças significativas, antes os anúncios de empregos eram em jornais e revistas e os currículos só podiam ser de papel entregues pessoalmente, já hoje em dia tudo pode ser *on-line* com o uso de ferramentas e plataformas digitais. Lira (2023).

Uma das grandes mudanças do recrutamento para a forma digital é que possibilita contratações mais assertivas, candidato certo na vaga certa garante que sua empresa alcance metas e objetivos e permanecerá por mais tempo na corporação. Braga (2021).

Com plataformas que ajuda a empresa nas contratações garante infinitas possibilidades mas dentre uma delas é ter acesso a relatórios durante todo o processo, número total de currículos recebidos, porcentagem dos que mais se encaixaram no perfil da vaga e currículos que ficarão guardados para outras futuras vagas, sem contar que o gestor tem acesso e controle de todo o processo e informações armazenados naquele site no qual está a vaga.

Segundo Furbino (2024) os processos como calcular folha de ponto manual antes demorava semanas para está completo, para que esse processo fosse feito o setor inteiro do RH precisava ficar semanas inteiras indisponível até que tudo estivesse certo e pronto, e se hoje temos a tecnologia a nosso favor é normal querer incorpora-lá ao dia a dia, migrando para a transformação digital. Aderir a novas tecnologias é ideal para desenvolver modelos de negócios alinhados a nova realidade pois os processos ficam mais eficientes.

Para Martinez (2022) a pandemia mostrou que podemos evoluir digitalmente e torna o nosso dia a dia mais eficiente e com isso pegou muitas empresas desprevenidas, em 2019 na época da pandemia cerca de só 8,3% de trabalhadores na Espanha recorreram ao *home-office* e acabaram se adaptando. Hoje em dia já não é mais estranho se reunir por video chamadas igual era antes da pandemia ela fez com que a era digital fosse ainda mais acelerada o que muitas pessoas esperavam que essa era ia demorar acabou que chegou mais rápido.

Essa nova era digital dos Recursos Humanos (RH) pode ter suas vantagens como, publicar vagas em redes sociais e pagar para que elas apareçam só para determinados públicos com mais experiência e fazer com que isso alcance um público maior, ser flexível pois você pode alterar a publicação da vaga a hora que quiser, ter um tempo maior na duração pois nas

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

redes sociais você pode deixar por tempo indeterminado, por ser acessível para qualquer pessoa e também por ser mais ágil. Phillpott (2024).

Segundo Nepomuceno (2024) pesquisas apontam que depois da pandemia o gasto estimado com novas tecnologias para o RH foi de US\$656 Bilhões, e o uso da inteligência artificial cresceu em torno de 270%, isso significa que a tecnologia não é só atual mas que crescerá bem mais ao decorrer dos anos sem contar que 56% dos profissionais do RH já estão querendo incluir ferramentas digitais para seus recrutamentos e empresas. Segundo um estudo da McKinsey, mais de 2 mil atividades em 800 cargos no RH são repetitivas, isso corresponde a 50% das funções ou seja se a empresa não aderir a novas mudanças vão acabar sempre nesse movimento repetitivo e nunca evoluindo.

A indústria 5.0 é um marco na revolução industrial, onde a potencia humana e a tecnologia se unem para trazer um ambiente mais colaborativo, essa indústria é onde a tecnologia trabalha ao lado do ser humano e ela só faz os trabalhos repetitivos, o impacto da indústria 5.0 no RH é profundo e exige que os colaboradores estejam preparados para trabalhar com essa tecnologia mas também motivados e conectados digitalmente o RH nessa nova era torna-se um facilitador da colaboração entre humanos e máquinas. Nepomuceno (2024).

2.6 Pontos positivos e negativos do recrutamento e seleção digital

Para Braga (2022) é mais fácil gerenciar um banco de talentos virtual do que currículos impressos. Além disso, as plataformas de recrutamento *on-line* oferecem aos candidatos a opção para que possam atualizar ou inserir novas informações. Inovação e tecnologia ao (RH) Profissionais de Recursos Humanos podem usar as inovações da tecnologia para facilitar o dia a dia de trabalho. O recrutamento *on-line* permite que diversas etapas sejam automatizadas, como por exemplo, o envio de *feedbacks* aos candidatos, possibilitando que as empresas possam proporcionar uma melhor experiência durante o processo. O processo otimiza e economiza tempo não apenas da empresa, mas também do candidato à vaga. Isso porque existem filtros que podem ser utilizados para encontrar pessoas que se adequam aos pré-requisitos que o recrutador procura, o que facilita o processo de triagem do RH. Para os candidatos, eles não precisam separar grande tempo para se deslocar até a empresa para a realização de entrevistas e dinâmicas, pode fazer tudo isso de casa, sem gastar tempo e dinheiro que seria necessários

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

para chegar até o local.

Além do recebimento do currículo, o recrutamento digital tem como vantagem a utilização da tecnologia que vai muito além do que apenas receber currículos. Além de organizar melhor os currículos recebidos, o recrutador passa a contar com a inteligência artificial para selecionar os candidatos mais aderentes à vaga, como também para estruturar um Banco de Talentos para processos futuros.

Desvantagens são que algumas plataformas podem estar limitadas a utilizar somente as *hard skills* como base para recomendação dos melhores perfis. Uma vez que as *soft skills* também têm um peso importante na escolha em qualquer processo seletivo. As pessoas nem sempre falam ou escrevem utilizando as palavras-chave, termos que resumem uma ideia e/ou conteúdo. Se o candidato não estiver utilizando alguma das palavras-chave que a empresa está buscando no currículo, ele poderá não ser selecionado. Braga (2022).

Como qualquer outra ferramenta, uma plataforma de recrutamento também pode ser explorada por candidatos que conseguem entender como a *applicant tracking system* (ATS) funciona. Eles aprendem a preencher seus currículos usando palavras-chave para assim conseguirem mais visibilidade das plataformas. As plataformas de recrutamento não excluem o profissional de Recursos Humanos (RH) do processo seletivo. Ele ainda é extremamente importante. O que as ATS fazem é contribuir para que a equipe de Recursos Humanos (RH) possa atuar de maneira mais estratégica dentro do processo de seleção.

Para Pimentel (2023) uma das grandes vantagens do recrutamento *on-line* é como as plataformas digitais oferecem grandes quantidades de análises e dados para uma empresa, com isso ela consegue obter maiores informações sobre seus funcionários e candidatos. Esses dados ajudam a empresa a tomar decisões futuras mais assertivas. Porém, o seu lado negativo no recrutamento e seleção digital é a falta de contato pessoal. Alguns recrutadores acabam não conhecendo pessoalmente seus entrevistados e com isso se torna um pouco mais difícil de saber como essa pessoa iria agir pessoalmente, também outro ponto como riscos é das pessoas acabarem mentindo nos seus currículos e colocarem mais informações do que realmente ela tenha de experiência, pois sem um contato direto não dá para saber se é falso ou não.

Segundo Phillipott (2024) um dos pontos negativos é que não é sempre em um recrutamento digital que você vai ter uma análise profunda do entrevistado, pois não terá todos os acessos e experiências daquela pessoa, outro ponto negativo é que às vezes uma postagem

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

feita pela empresa não vai transmitir uma imagem do que realmente quer passar e sim acabar criando uma imagem equivocada, sem dizer que muitos *sites* no qual pode fazer publicações acabam cobrando e assim gerando mais gastos para a empresa.

Publicar uma vaga *on-line* pode dar acesso a muitos currículos de pessoas não preparadas para a seguinte vaga, sem dizer também que para quem está enviando currículo digital pode ter mais concorrência. Segundo *SurveyMonkey*, cerca de 75% das pessoas acreditam que há anúncios demais em redes sociais e outras plataformas *on-lines*, isso faz com que algumas pessoas passam direto pela publicação, e que o certo seria as empresas sempre ficarem de olho e programar uma inteligência artificial para que a vaga não fique dando como *spam* para as pessoas e também não deixe os currículos de pessoas com experiência passarem direto e sim programar com palavras-chaves.

2.7 Entrevistas *on-line*

Segundo Guimarães (2017) o RH tem passado por grandes transformações, integrando novas tecnologias para otimizar os resultados das suas tarefas diárias. Assim, pode atuar de forma estratégica para o sucesso da empresa. Nesse contexto, o recrutamento *on-line* vem sendo cada vez mais usado. Por mais que estejamos em plena era digital, o uso de tecnologias para digitalizar alguns processos é menos intenso no RH quando comparado a outras áreas de negócios. Estima-se que somente 10% das empresas brasileiras utilizam ferramentas *on-line* para recrutar, por exemplo.

O recrutamento *on-line* é um movimento praticamente inevitável onde há pouco ou mesmo nenhum contato presencial com o candidato durante o processo. Essa tendência ganhou ainda mais forças com a pandemia, em que muitos processos passaram a ser digitalizados. Todas ou a maior parte das etapas são aplicadas a distância, do anúncio da vaga até a entrevista *on-line*. Para isso, uma série de ferramentas e processos novos precisam ser implantados na empresa. Além de cuidados para que os impactos negativos que existem sejam minimizados.

Para Brasil (2024) o recrutamento *on-line* amplia o alcance das oportunidades de emprego. Com algumas plataformas as empresas conseguem divulgar vagas para um público global e específico, *sites* ajudam com que a empresa só receba currículos de gente realmente capacitada para a vaga na qual está divulgando.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Entrevistas *on-line* é utilizados os mesmo processos que uma entrevista feita pessoalmente porém as pessoas conseguem fazer esse recrutamento na sua própria casa sem precisar ir até a empresa. Diversos fatores são positivos para as entrevistas *on-line* como a acessibilidade pois facilita a conexão do recrutador com o entrevistado, pois nem sempre o melhor candidato vai ser do mesmo Estado da empresa, assim esse funcionário pode trabalhar de forma *home-office*.

A gravação da entrevista também é um ponto positivo, pois permite que quando acabe o recrutamento o colaborador verifique como foi sua entrevista e veja o que pode melhorar para as próximas, além disso, também o entrevistado acaba ficando mais à vontade em uma entrevista *on-line*, pois pode ficar em um lugar onde se sinta mais confortável. Lima (2020)

Para Santos (2023) as entrevistas digitais são cruciais hoje em dia para poupar o tempo do recrutador e do entrevistado. Uma das coisas que mais ajudam também é que o candidato por fazer uma entrevista *on-line* pode acabar deixando um papel com frases prontas e que encaixe em diversas perguntas para que se saia bem.

Segundo Sebastião (2024) no recrutamento digital os objetivos profissionais devem sempre estar alinhados com as necessidades do mercado, não basta ser bom em sua área, deve mostrar que está pronto para se adaptar a essa nova tendência. Sempre lembrando que o perfil *on-line* é sua vitrine profissional. Para garantir um recrutamento excelente fique atento às novas tecnologias no qual pode usar ao seu favor e sempre manter uma boa ética, pois *on-line* as pessoas acreditam que podem agir de qualquer maneira, mas não é bem assim. O bom recrutador sempre estará de olho em tudo que você faz, além disso, em um recrutamento *on-line* sempre será vista de maneira certa como se realmente estivesse indo fazer uma entrevista pessoalmente.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (MATERIAIS E MÉTODOS)

Este trabalho tem como finalidade mostrar a importância do avanço da tecnologia dentro das empresas, mas especificamente no campo do recrutamento e seleção. No desenvolvimento do trabalho, foi utilizado o método de pesquisas em *sites* e bibliografias, ou seja, não foi feito entrevistas, mas sim pesquisas em materiais disponíveis de alguns autores que falam sobre recrutamento e seleção logo depois começou-se a fazer pesquisas sobre Inteligência Artificial

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

(IA) e sua importância, currículos entregues de forma digital, entrevistas *onlines* e mudanças já que eles é muito citado em alguns tópicos.

Todo trabalho foi baseado em citações encontradas em *sites* confiáveis, e com artigos atuais e relevantes as citações foram usadas ao longo do trabalho para mostrar nossas ideias e dar mais credibilidade ao que foi escrito e organiza-se as citações de forma que ajudasse a explicar melhor o tema de recrutamento e seleção na era digital, mostrando assim como esse processo tem mudado durante os anos. Para realização deste trabalho, foi efetuado pesquisas com objetivo de adquirir e passar conhecimentos sobre esse tema.

3.1 Métodos e materiais utilizados

Um dos métodos que utilizados foi a pesquisa qualitativa que é um tipo de pesquisa no qual buscar entender o que os autores acham sobre o assunto de recrutamento e seleção assim trazendo dados mais precisos e opiniões diferentes e ver e entender o que cada um pensa.

Pesquisa qualitativa tem o objetivo procurar dados da pesquisa, esse método ajuda a entender e explicar o porquê das coisas de forma objetiva, ela é capaz de fazer uma análise de dados que não podem ser mensurados por números. Coelho (2017).

Neste trabalho também utilizou-se a pesquisa bibliográfica que é um tipo de pesquisa que usa materiais já publicados por outros autores que tem o objetivo de analisar e interpretar. Este tipo de trabalho é fundamental para coletar informações verdadeiras com autores especialistas nessas áreas. O que mais foi utilizado como material foi artigos, documentos confiáveis e *sites*. Essa pesquisa tem o objetivo de organizar, compreender e entender o que cada autor tem a falar sobre esse tema.

A pesquisa bibliográfica busca coletar os principais pontos de vista sobre um assunto, ela se caracteriza por ser a leitura de livros, artigos acadêmicos, jornais ou qualquer outro material técnico ou acadêmico com o propósito de resumir tudo sobre um determinado tema. Oliveira (2025)

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nas análise dos autores como Lira (2023); Brasil (2021); e Braga (2022) o recrutamento e seleção passou por grandes mudanças com essa nova era digital, impactando as

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

empresas na maneira como atraem os candidatos. Cerca de 85,45% dos autores que pesquisamos mostram que o uso da tecnologia é mais eficaz pois com o uso de plataformas como *Linkedin* e a Inteligência Artificial (IA) acaba facilitando tanto para as empresas quanto para os candidatos a entrega de currículos e seleção de vagas, sem contar que quando o currículo passa pela Inteligência Artificial (IA) ela já coloca esse currículo na vaga no qual ele melhor se encaixa para ajudar o recrutador. Os autores explicam que a tecnologia só chegou no Recursos Humanos para ajudar e não atrapalhar como muitos dizem a tecnologia ajuda ao meio ambiente pois não é necessário mais o uso de papéis nas empresas sendo que tudo pode ser de maneira *on-line*. Além disso os autores explicam que a tecnologia também pode ser uma aliada pois cerca de 85% dos recrutadores gostam de usar a inteligência artificial (IA) em suas contratações.

Porém a desavenças de acordo com Oliveira (2023) a IA pode trazer desvantagens uma delas é a falta de precisão do *Software* por exemplo se um funcionário não souber usar a Inteligência Artificial ele pode acabar passando dados errados e isso faz com que a IA não seja tão funcional pois acaba não fazendo o seu trabalho certo. Sem contar com o recebimento dos currículos a IA pode acabar gerando um preconceito com os currículos enviados e acabar descartando as pessoas pelo o que elas são.

Nas palavras do autor Phillipott (2024) também fala um pouco que uma parte ruim dessa nova era digital é como ela pode afetar uma empresa no lado negativo por exemplo se ela fazer uma publicação que não for completamente clara pode ocorrer de transmitir uma imagem equivocada, pois muitas pessoas que poderiam ter um excelente currículo acaba não enviando para essa determinada empresa.

Cerca de 14,55% dos autores citados neste trabalho não concordam com o uso da tecnologia no Recurso Humano (RH) pois acreditam que a tecnologia pode tirar a oportunidade de muitos trabalhadores e acabam que eles tem que mudar de área pois a IA acabou tomando espaço, outros autores falam que muitas pessoas criam currículos sem palavras-chaves ou seja se a empresa tiver uma IA programada para só ler essas palavras-chaves ela acaba não vendo esses currículos e acabam passando outras pessoas na frente de quem não colocou elas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo mostrar como a tecnologia ajuda e facilita no processo

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

de recrutamento e seleção nessa nova era digital, a partir de pesquisas e revisões foi possível garantir que a transformação digital trouxe inovação, facilidades e agilidade e sem contar que trouxe o maior alcance de candidatos para as empresas, confirmando o que os estudos teóricos apontam.

Os principais resultados dessa pesquisa mostram que o recrutamento *on-line* permite que a seleção ocorra mais rápida e eficaz, fazendo com que as empresas alcancem pessoas mais qualificadas e de outras regiões, além disso os processos se tornaram mais ágeis e dinâmicos, com o uso da Inteligência Artificial. Mas ainda apresenta desafios, principalmente na forma como a Inteligência Artificial (IA) avalia as competências comportamentais dos candidatos, que nem sempre são captadas por essas ferramentas.

Dessa forma, a pesquisa afirma que a era digital trouxe muitos benefícios para o processo de recrutamento e seleção, mas que ainda há melhorias futuras. A tecnologia já faz parte do nosso cotidiano ela deve ser vista como uma aliada, não que ela vai substituir nós seres humanos mas sim nos ajudar fazendo com que o tempo dure mais nos trabalhos pois enquanto estamos fazendo uma coisa a IA pode fazer outras em seu lugar tornando o serviço mais eficaz. A tecnologia é uma parte essencial hoje em dia, pois em uma era no qual precisamos de mais agilidade muitas empresas precisam buscar e acompanhar esse crescimento digital para que não fiquem para trás.

Portanto a conclusão é que a tecnologia é o novo atual, que é importante se adaptar independente de qualquer coisa, pois sem se adaptar as pessoas vão ficar essa comodidade sem ajuda de uma máquina que pode trazer mais agilidades e eficácia principalmente as empresas vão ser as que mais serão afetadas se elas não usarem a tecnologia ao seu favor.

Dito isso elas precisam treinar seus funcionários para que eles saibam usar com sabedoria as IA e serem éticos com a proteção de dados das pessoas na qual irão receber os currículos ou contratar, as empresas ainda podem usar arquivos digitais sem receio pois a muita proteção de dados, para evitar o uso constante dos papéis em seus escritórios e também tudo pode ser separado em pastas trazendo assim mais agilidade na hora de achar um documento e não precisar mais ficar olhando de folha em folha para achar o mesmo, a tecnologia é o futuro para ajudar muitas empresa nessa nova era, pois além de facilitar o Recursos Humanos (RH) também pode ajudar em outras partes da empresa.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

REFERÊNCIAS

ALFONSO, Ariel, **Estimule a ética Digital em 4 passos e garanta a privacidade ideal**, Sispro, 2019. Disponível em: <https://www.sispro.com.br/estimule-etica-digital-em-4-passos/#:~:text=Uma%20das%20formas%20mais%20eficazes,coloque%20as%20informa%C3%A7%C3%B5es%20em%20risco>. Acesso em: 02 Maio 2025.

BAIA, Carlos, **Inteligência Artificial no recrutamento e seleção: descubra mais**, Gupy, 2018. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 10 Maio 2025.

BARCELOS, Leonardo, **Políticas de privacidade no recrutamento online**, Blogabler, 2025. Disponível em: <https://blog.abler.com.br/politicas-de-privacidade-no-recrutamento-online/>. Acesso em: 02 Maio 2025.

BEZERRA, Carolina, **The future of AI in Executive Search**, *Linkedin*, 2024. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/future-ai-executive-search-amrop-portugal-arvpf/?trackingId=cqDbbOm%2BTm6T7neYFkTsmg%3D%3D>. Acesso em: 02 Maio 2025.

BRAGA, Marcelo, **10 vantagens e desvantagens do recrutamento online**, Rh tech, 2022. Disponível em: <https://blog.reachr.com.br/10-vantagens-e-desvantagens-do-recrutamento-online/>. Acesso em: 27 Abr. 2025.

BRASIL, Lisa, **LGPD no RH: saiba tudo sobre a lei de proteção de dados**, Jobconvo, 2023. Disponível em: <https://www.jobconvo.com/blog/lgpd-no-rh/#:~:text=A%20LGPD%20tem%20como%20objetivo,estar%20sujeita%20a%20ofrer%20processos>. Acesso em: 02 Maio 2025.

BRASIL, Lisa, **Recrutamento digital: o que é e quais são os benefícios**, *JobConvo*, 2023. Disponível em: <https://www.jobconvo.com/blog/recrutamento-digital/>. Acesso em: 02 Maio 2025.

BYERS, Imogen, **A inteligência artificial está transformando o recrutamento e seleção na hora de contratar?** *Welivesecurity*, 2024. Disponível em: <https://www.welivesecurity.com/pt/we-live-progress/a-inteligencia-artificial-esta-transformando-o-recrutamento-e-selecao-na-hora-de-contratar/>. Acesso em: 04 Maio 2025.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de pessoas**. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 04 Maio 2025.

CIDADE, Diego, **Recrutamento e seleção online transformando o processo de contratação moderno**, Academia do universitário, 2025. Disponível em: <https://www.academiadouniversitario.com.br/blog/recrutamento-selecao-online-transformando-processo-contratacao>. Acesso em: 26 Abr. 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

COELHO, Willian, **como utilizar as redes sociais para recrutar e contratar**, *Quickin*, 2022. Disponível em: <https://www.quickin.io/post/como-utilizar-as-redes-sociais-para-recrutar-e-contratar>. Acesso em: 26 Abr. 2025.

DIAS, Guilherme, **Recrutamento digital: o que é e como fazer em 4 passos**, *Gupy*, 2018. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-digital#:~:text=O%20recrutamento%20digital%20utiliza%20ferramentas,amplia%20a%20diversidade%20de%20candidatos>. Acesso em: 04 Maio 2025.

FURBINO, Isabella, **Transformação digital e o papel do RH estratégico para o futuro das organizações**, *Sólides*, 2024. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/transformacao-digital-e-o-papel-do-rh-estrategico-para-o-futuro-das-organizacaoes/>. Acesso em: 27 Abr. 2025.

GONÇALVES, Mariana. **Ética e boa-fé: respeitando a privacidade e mantendo a humanização com a utilização de inteligência artificial**, *Linkedin*, 2024. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/ética-e-boa-fé-respeitando-privacidade-mantendo-com-sbaite-goncalves-p1slf>. Acesso em: 08 Maio 2025.

GONÇALVES, Nágila, **Redes sociais no recrutamento: como procurar ótimos profissionais online**, *Talent Brand*, 2024. Disponível em: <https://www.talentbrand.com.br/blog/redes-sociais-no-recrutamento>. Acesso em: 08 Maio 2025.

GUIMARÃES, Bruna, **O que é ATS? Conheça a ferramenta de recrutamento e seleção**, *Gupy*, 2020. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/ats>. Acesso em: 15 Maio 2025.

GUIMARÃES, Bruna. **Recrutamento online: entenda as vantagens e desvantagens**, *Gupy*, 2017. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online>. Acesso em: 15 Maio 2025.

KREMER, Ricardo, **Inteligência artificial no RH: como usar e no que pode ajudar**, *Sólides*, 2023. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/inteligencia-artificial-no-rh/>. Acesso em: 17 Abr. 2025.

LIMA, Ana, **Entrevista online ou remota: aprenda 3 dicas essenciais de como fazer**, *Gupy*, 2020. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/entrevista-remota>. Acesso em: 17 Abr. 2025.

LIRA, Isabele. **O impacto da transformação digital no mercado de recrutamento e seleção!** *Linkedin*, 2023. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/o-impacto-da-transformação-digital-mercado-de-recrutamento-e>. Acesso em: 26 Abr. 2025.

MAGALHÃES, Távira, **LGPD no recrutamento e seleção: como se adequar?**, *Sólides*, 2019. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/lgpd-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 12 Abr. 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

MARTINEZ, Diego, **A transição do presencial para o digital:** a transformação de atração de Talent, *The Key Talent*, 2022. Disponível em; <https://thekeytalent.com/a-transicao-do-presencial-para-o-digital/?lang=pt-pt>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

MICHETTI, Leonardo, **Executive Search e inovação:** como a tecnologia está transformando a busca por talentos, *Linkedin*, 2025. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/executive-search-e-inova%C3%A7%C3%A3o-como-tecnologia-agtpf/?trackingId=jjB6FoGHQrCyyJ5wN%2FFfuw%3D%3D>. Acesso em: 27 Mar. 2025.

MÜLLER, Amanda, **Como usar as redes sociais para conseguir um emprego?**, *TalentBrand*, 2024. Disponível em: <https://www.talentbrand.com.br/blog/como-usar-as-redes-sociais-para-conseguir-um-emprego>. Acesso em: 27 Mar. 2025.

NAZAR, Suzanna, **Redes sociais são critério na contratação de emprego, mas há limites para o uso de informações**, *Jornal da USP*, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/redes-sociais-sao-criterio-na-contratacao-de-emprego-mas-ha-limites-para-o-uso-de-informacoes/>. Acesso em: 06 Abr. 2025.

NEPOMUCENO, Rebeca, **Como a indústria 5.0 integra a tecnologia e potencial humano para transformar operações**, *Nexti*, 2024. Disponível em: <https://nexti.com/blog/industria-5-0/>. Acesso em: 27 Maio 2025.

NEPOMUCENO, Rebeca, **Dicas para onboarding de colaboradores á distância**, *Nexti*, 2024. Disponível em: <https://nexti.com/blog/dicas-para-o-onboarding-de-colaboradores-a-distancia/>. Acesso em: 27 Maio 2025.

NEPOMUCENO, Rebeca, **O futuro do trabalho:** preparando o RH para a era digital, *Nexti*, 2024. Disponível em: <https://nexti.com/blog/o-futuro-do-trabalho-preparando-o-rh-para-a-era-digital/>. Acesso em: 27 Maio 2025.

OLIVEIRA, Angela, **Pesquisa bibliográfica e documental:** metodologia, dicas e exemplos, 2025. *Mystudybay*, Disponível em: <https://mystudybay.com.br/blog/pesquisa-bibliografica/>. Acesso em: 13 Abr. 2025.

OLIVEIRA, Laisa, **Qual o papel da inteligência artificial na gestão de pessoas?**, *Gupy*, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-na-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 13 Abr. 2025.

PHILLPOTT, Siôn, **10 vantagens e desvantagens do recrutamento online**, *HRaddct*, 2024. Disponível em: <https://www.hraddict.com/online-recruitment>: Acesso em: 12 Abr. 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

PIMENTEL, Carlos, **Recrutamento online: vantagens e desvantagens**, Evalart, 2023. Disponível em: <https://evalart.com/pb/blog/reclutamiento-en-linea-ventajas-y-desventajas/>. Acesso em: 10 Maio 2025.

RASQUILHA, Luis. **Porque a IA não vai substituir os humanos**, *Executive Digest*, 2024. Disponível em: <https://executivedigest.sapo.pt/opiniaio/porque-a-ia-nao-vai-substituir-os-humanos/>. Acesso em: 11 Maio 2025.

SANTANA, Larissa, **Pesquisa: 30% dos Rhs brasileiros já usam IA. Veja principais usos**, VOCERH, 2024. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/coluna/larissa-santana/pesquisa-30-dos-rhs-brasileiros-ja-usam-ia-veja-principais-usos>. Acesso em: 11 Maio 2025.

SANTOS, Alessandra, **Como a Inteligência Artificial está transformando a área de recursos humanos**, *Startse*, 2025. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/como-a-inteligencia-artificial-esta-transformando-a-area-de-recursos-humanos/>. Acesso em: 27 Abr. 2025.

SANTOS, Flávio, **Entrevista de emprego online: adequando-se á nova realidade profissional**, Unit Universidade Tiradentes, 2023. Disponível em: <https://portal.unit.br/blog/noticias/entrevista-de-emprego-online-adequando-se-a-nova-realidade-profissional/>. Acesso em: 22 Mar. 2025.

SEBASTIÃO, João, **Como as empresas encontram talentos nas redes sociais**, *Linkedin*, 2024. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/como-empresas-encontram-talentos-nas-redes-sociais-mirecrute-woxgf/?trackingId=IxaPjap3TD%2B8Gh90b5TGzw%3D%3D>. Acesso em: 23 de Mar 2025.

SERRANO, Layane, **do recrutamento á demissão: 5 maneiras de usar Inteligência Artificial no RH**, Exame, 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/do-recrutamento-a-demissao-inteligencia-artificial-esta-dominando-os-processos-de-rh/>. Acesso em: 20 Mar. 2025.

SILVA, Amanda. **Inteligência artificial no recrutamento: como funciona, vantagens e porque investir**, *Sólides*, 2024. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento/>. Acesso em: 10 Maio 2025.

SILVA, Amanda, **Recrutamento e seleção o que é, tipos e como fazer (etapas)**, *Sólides*, 2023. Disponível em: https://solides.com.br/blog/recrutamento-e-selecao/?utm_medium=paid&utm_source=adwords&utm_term=&utm_campaign=Google_PMAX_Folha_BR&. Acesso em: 23 Abr 2025.

TOTSUGI, Kelly, **Compliance na gestão de pessoas: sua empresa mantém a conformidade nas práticas de recrutamento e seleção?**, *Linkedin*, 2025. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/compliance-na-gest%C3%A3o-de-pessoas-sua-empresa-mant%C3%A9m-nas-kelly-totsugi-wcnaf/?trackingId=s3gBF1QuT%2F6dpLX0%2B8pGWA%3D%3D>. Acesso em: 10 Maio 2025.

