

# RECRUTAMENTO POR PLATAFORMAS DIGITAIS\*

## RECRUITMENT BY DIGITAL PLATFORMS

Itallo dos Santos Madeira\*\*  
Noeme Matias de Alencar\*\*  
Edilson Silva Diniz\*\*\*

### INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO

---

#### RESUMO

O presente artigo traz um estudo sobre os benefícios do recrutamento digital, sua importância como meio de seleção, evidenciando as melhores estratégias para sua aplicação eficaz. A metodologia aplicada foi revisões bibliográficas através de pesquisas, via internet, de artigos e publicações periódicas abordando o tema. Com base no que foi estudado, é possível distinguir os prós e contras desse novo modelo utilizado pelo setor de Recrutamento e Seleção pois, ao tratar as pessoas como o maior ativo que uma organização pode oferecer, destaca-se que ser assertivo no processo de seleção faz toda diferença na condução de suas estratégias competitivas.

**Palavras-chave:** recrutamento, digital, seleção, estratégias, benefícios

#### ABSTRACT

This article presents a study on the benefits of digital recruitment, its importance as a means of selection, highlighting the best strategies for its effective application. The methodology applied was bibliographic reviews through research, via the internet, of articles and periodicals addressing the topic. Based on what has been studied, it is possible to distinguish the pros and cons of this new model used by the Recruitment and Selection sector because, when treating people as the greatest asset that an organization can offer, it is emphasized that being assertive in the selection process makes all the difference in the conduction of their competitive strategies.

**Keywords:** recruitment, digital, selection, strategies, benefits

#### 1 INTRODUÇÃO

Hoje, com o cenário pós pandemia e o mercado se transformando com o avanço da tecnologia é possível observar uma crescente atitude também no setor de recrutamento e seleção das empresas onde houve a migração para as plataformas digitais.

Com a implementação do Home Office, devido ao distanciamento social, o leque de opções cresceu e se é possível contratar um candidato de qualquer lugar do Mundo. Observou-se a facilidade da ferramenta pois as empresas de tecnologia são muito mais abertas a mudanças, conseguindo assim uma maior abrangência na contratação de funcionários.

---

\*Artigo científico apresentado ao Curso de Gestão em Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano, para obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão em Recursos Humanos.

\*\*Graduandos do 4º período do curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano.

\*\*\* Graduado em Administração, pela FAMA e Mestre em Ciências da Educação, pela ESE João de Deus, Lisboa-Portugal.

O recrutamento por plataformas digitais também possui certas dificuldades, e a depender de quais forem, podem prejudicar o atendimento aos inscritos para a vaga. É de suma importância estar familiarizado com as dificuldades que podem vir causar transtornos, para então conseguir preveni-las ou conseguir remediá-las caso venham a acontecer.

Na maioria das vezes o recrutamento " digital ", é prejudicado por conta do sinal fraco da internet, barulho nos arredores, iluminação prejudicada, áudio ruim, dispositivos lentos. Diante deste cenário, surge um problema de pesquisa neste estudo: quais as medidas cabíveis deverão ser tomadas quando o processo de recrutamento por plataformas digitais for prejudicado?

Como supostas respostas para esse problema têm-se as seguintes hipóteses: é preciso conhecer os danos causados e saber aonde a falha ocorreu para então solucionar o problema ocorrido; ao corrigir o erro é preciso refazer todo o processo de recrutamento, pois no ato em que foi danificado o sistema online, pode-se ter excluído todo o processo já em andamento; é de suma importância que se possa ver o candidato, para uma análise mais completa de perfil, ao mesmo tempo, o candidato terá a oportunidade ver o entrevistador adequadamente, o que pode proporcionar maior segurança e tranquilidade para o inscrito; ter outros meios de conseguir se comunicar com os candidatos, pois caso ocorra alguma falha de sistema ou de sinal de internet o recrutamento poderá ser recomeçado de forma tranquila.

Este artigo tem como objetivo geral apresentar estudos que mostrem os benefícios trazidos por esse novo meio de seleção visto que, com o avanço nos meios de comunicação, as formas de contratações ficaram modernas ao ponto de usarem os meios digitais para fazer o primeiro contato e avaliar o candidato e suas qualificações.

Neste contexto, os objetivos específicos listados são: apresentar um novo conceito da visão do sistema demonstrando o que é e como funciona, buscar as melhores estratégias para sua aplicação eficaz e fazer com isso que o método funcione para escolher os melhores candidatos de acordo com o processo.

Nos dias atuais, não existe a possibilidade de dissociar as ações do cotidiano sem uso das tecnologias disponíveis. Considerando as pessoas como o maior ativo que uma organização pode oferecer, destaca-se que ser assertivo no processo de seleção faz toda diferença na condução de suas estratégias competitivas.

Como metodologia, os referenciais teóricos que nos fundamentaram sobre a temática foram construídos com base nas revisões bibliográficas através de pesquisas, via internet, de artigos e publicações periódicas abordando o tema.

Este artigo se desenvolverá em cinco capítulos, onde no segundo capítulo abordará o conceito de recrutamento por plataformas tradicionais, sua história e origem; no terceiro capítulo será citado o conceito de recrutamento por plataformas digitais, assim também como sua história e origem; no quarto capítulo um pouco sobre o que benefícios e prejuízos que esta abordagem pode trazer para as empresas e candidatos; o quinto capítulo mostrará quais as melhorias e adaptações ocorrem à medida que o mercado se transforma.

Portanto, este tema serve para esclarecer que o recrutamento por plataformas digitais possui benefícios, porém, pode ocorrer falhas, mas que podem ser solucionadas através das hipóteses propostas e também por meio dos objetivos bem elaborados e executados.

## 2 CONCEITO DE RECRUTAMENTO POR PLATAFORMAS TRADICIONAIS

Zenklub (2022) nos faz um breve relato da história do processo de recrutamento e seleção:

Desde que as interações de trabalho tiveram início, a ideia de recrutamento e seleção já existe. Isso porque sempre se buscou selecionar as melhores pessoas para desempenhar determinadas funções. Mas, foi durante a Revolução Industrial no século XVIII que esse processo passou a ser melhor estruturado. Com a definição de funções, cargos e atividades específicas, passou a ser necessário esse tipo de processo para selecionar pessoas para as vagas. Ou seja, passou a ganhar espaço a ideia de necessidades específicas referentes a cada função que precisavam ser atendidas para que uma pessoa fosse contratada. (ZENKLUB, 2022, p.1)

De acordo com Solides (2022) Recrutamento e Seleção é o nome dado a um subsistema do RH que tem como função atrair e escolher o candidato ideal para determinada vaga. Esse processo é fundamental para que contratações de sucesso sejam realizadas.

Conforme Antunes (2021) o recrutamento envolve a etapa de criação do *job description*, a divulgação em diversos canais e o recebimento e triagem dos melhores currículos. Quanto mais bem trabalhada essa etapa for, menor será o trabalho nas próximas.

Antunes (2021) ainda nos demonstra que:

A pessoa de RH que atua com R&S tem um papel cada vez mais estratégico dentro das empresas. Em muitas delas, são profissionais com nomes diferentes, mas que possuem objetivos parecidos, e com foco em realizar contratações assertivas. Como por exemplo:

- **Headhunter:** pessoa prestadora de serviço que possui a função de encontrar perfis com habilidades mais técnicas ou executivas;
- **Recrutador:** possui as características semelhantes ao headhunter, mas é um funcionário da empresa. Ele fica designado a realizar todas as contratações que forem necessárias;
- **Analista de R&S:** normalmente é profissional que está envolvido de forma mais geral nos processos de contratação;
- **Psicólogo:** em algumas instituições também atua como recrutador ou analista de R&S, já que as suas habilidades de avaliar comportamento e outras características podem ser fundamentais para boas contratações;
- **Business Partner:** o parceiro de negócios normalmente possui um conhecimento aprofundado em setores variados, por isso, também pode ajudar em contratações estratégicas. (ANTUNES, 2021, p.1)

Para Empregare (2020) o método mais comum de recrutamento tradicional ainda é aquele em que a equipe faz a divulgação da vaga e aguarda o recebimento dos currículos dos candidatos interessados no cargo com o objetivo de atrair e captar os talentos que demonstrem as competências e habilidades necessárias para o cargo.

O recrutamento tradicional tem total identificação com processos analógicos, baseados em papel e bem burocráticos. Ele tem foco no operacional

e, por muitas vezes, ignora informações importantes por incapacidade de analisar o grande volume de currículos manualmente. (GUIMARÃES, 2021, p.1)

Figura 1 RH tradicional versus e-RH

RH tradicional	E-RH
Uso intensivo do papel	Redução no uso de papel
Habilidades individuais são os mais importantes	Habilidades, gerenciamento da informação e conhecimento de tecnologias são essenciais
Bancos de dados e disseminação de informações são ponto-chave	Gerenciamento estratégico crítico de RH
Área de RH voltada ao desempenho de funções	Área de RH assume funções de consultoria e assessoria
Processos tradicionais como entrevistas e avaliações face a face	Utilização de recursos tecnológicos para testes e entrevistas on-line
Profissionais de RH reagem às inovações tecnológicas	Profissionais de RH são proativos e requisitam inovações

Fonte: <https://www.slideserve.com/siran/macrovis-o-da-gest-o-de-recursos-humanos>

O resultado é um processo muito mais longo e demorado que também apresenta sérias chances de contratação equivocada. É nesse ponto que um recrutamento estratégico que objetiva alinhar setores e considerar recursos tecnológicos se mostra fundamental. (MEDRADO, 2109, p.1)

Em um processo de recrutamento tradicional, há mais chances de realizar uma contratação não tão aderente à vaga, visto que as avaliações muito dependem da percepção do recrutador. Já ao usar plataformas digitais, a definição dos perfis é baseada em dados e de maneira automática, o que conseqüentemente, torna o processo mais racional e assertivo. (FERRARI, 2022, p. 1)

De acordo com Medrado (2019), devido o recrutamento tradicional usar processos analógicos baseados em papel e, na maioria das vezes, em burocracia, com métodos operacionais não automatizados, faz com que esse modelo ignore os recursos tecnológicos, o que induz a uma gestão engessada de RH.

Já Guidugli (2022) informa que

Em um processo de recrutamento manual, o gestor se vê envolvido por centenas de currículos e muitas etapas presenciais, com um grande número de candidatos — como entrevistas, testes e dinâmicas, que demandam muita energia dos envolvidos, deixando o processo lento e dispendioso para ambas as partes. (GUIDUGLI, 2022, p.1)

O RH tradicional perdeu forças diante tantas inovações e mudanças do mercado de trabalho. Isso porque esse setor está atrelado a processos manuais de recrutamento e seleção, onde são utilizados montes de papel, uma grande mão de obra, burocracia e a falta de flexibilidade em suas ações. (EMPLOYER, 2022, p.1)

Os processos de recrutamento e seleção tradicionais são excessivamente sérios, deixando o candidato desconfortável e passando a imagem de uma empresa fria. A tendência atual é humanizar o processo, promovendo um maior engajamento durante a seleção. (GUIMARÃES, 2021, p.1)

Com isso fez-se necessário repensar novas formas de recrutamento para que a empresa não ficasse ultrapassada em seus métodos, o que ocasionaria perda de mão de obra especializada.

### 3 CONCEITO DE RECRUTAMENTO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

O mundo está em constante mudança e, com a tecnologia, não é diferente. Sua utilização foi além de um simples sistema e se tornou uma ferramenta poderosa em todos os níveis, seja pessoal ou profissional.

Conforme Elfari Consultoria Empresarial (2022) a área de gestão de pessoas vem mudado muito ao longo dos anos e acompanhando as movimentações do mercado, uma das mudanças talvez a mais significativas foi a forma de recrutar pessoas. Com o distanciamento social imposto pela COVID-19, foi acelerado a migração do recrutamento e seleção para plataformas digitais.

As empresas viram na sua utilização caminhos para estreitamentos, para encontrar profissionais alinhados à sua cultura, através do recrutamento digital, sem abrir mão do atendimento humanizado.

Para Guidugli (2022) “vários motivos podem ser apontados para essa tendência como, por exemplo, o fato de que nos dias atuais, a maioria dos profissionais em busca de uma colocação procura cada vez mais por vagas online, em sites especializados em empregos e redes sociais.”

Figura 2 Plataforma Digital



Fonte: <https://blog.abler.com.br/software-de-recrutamento-tudo-o-que-voce-precisa-saber/>

Cada vez mais, a empresa tem necessidade de se adaptar às mudanças do ambiente externo em pouco tempo, e isso acaba exigindo que o setor de Recursos Humanos trabalhe dobrado, buscando recrutar e selecionar os candidatos, sejam eles como recrutamento interno, externo ou recrutamento misto, e isto se deve ao fato da necessidade de as organizações terem que estar

sempre revendo suas carências de recurso humano há curto, médio e longo prazo. (SOLIDES, 2022, p.1)

De acordo com o IBEVAR – Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo & Mercado de Futuro (2022) o setor teve que se reinventar no sentido de trazer novas culturas organizacionais. [...] Os processos seletivos hoje usam o conceito da “persona” para traçar o perfil do profissional adequado para o seu negócio.

IBEVAR (2020) nos traz que a persona é criada para pensar e agir como o cliente. Chegar o mais próximo do real e falar diretamente com o público faz a diferença. E exemplifica que em 2016, a Natura, empresa de cosméticos, criou a Nat para atender e tirar dúvidas de seus clientes. A ferramenta de inteligência artificial permite fazer consultas sobre diferentes assuntos, ajuda com sugestões de presentes, pedir segunda via de boletos e até negociar dívidas pendentes. A Nat está disponível 24 horas por dia e, segundo a Natura, 70% da demanda que era tratada pela central de atendimento agora são resolvidas pela persona.

Neste sentido, Elfari (2022) demonstra que as plataformas usam de inteligência artificial para fazer a seleção de currículos através das palavras-chaves. Dessa forma, aqueles currículos que nada têm a ver com a vaga, nem chegam na mão do recrutador, agilizando assim o processo.

O recrutamento online é feito quando a única ou principal forma de contato com os candidatos é realizada pela internet, muitas vezes eliminando os anúncios em jornais, agências terceirizadas e outras formas mais defasadas. Desse modo, você pode ganhar várias vantagens, como a economia de muitos recursos e a possibilidade de segmentar com eficiência o público-alvo. (GUIMARÃES, 2022, p.1)

“O recrutamento online se tornou uma maneira mais simples e acessível de preencher vagas de emprego. Substituindo as formas clássicas de recrutamento, ele permite que o processo completo seja realizado automaticamente, proporcionando a admissão digital.” (JOBCONVO, 2021, p.1)

Araújo (2022) também é enfático quando diz que esse tipo de recrutamento é um forte candidato para substituir os processos de seleção presencial. Com ele, é possível manter organização e controle, só que dentro de um contexto totalmente digital.

Além disso, otimizar e facilitar os processos em uma corporação também interfere no aumento da produtividade dos trabalhadores, já que as atividades se tornam menos maçantes e repetitivas. (EMPLOYER, 2022, p.1)

Guimarães (2022) complementa quando diz que

O recrutamento online 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 do COVID-19, 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 online. (GUIMARÃES, 2022, p.1)

Araújo (2022) é claro quando diz que a seleção online, além de eliminar a necessidade de utilizar metodologias convencionais de triagem para encontrar novos colaboradores, antecipa as necessidades das empresas para se tornarem mais rápidas e eficientes.

Já Antunes (2021) complementa quando diz que o recrutamento e seleção à distância e a vídeo entrevista são, atualmente, maneiras de otimizar os processos seletivos, tanto para o recrutador e para a empresa, quanto para o candidato. Para ambos, essas ações ajudam a gerar economia de tempo e dinheiro.

Contudo, nos evidencia Elfasi (2022) que os processos digitais facilitam sim a vida do recrutador, porém não substituem o olhar humano, já que eles funcionam como um filtro inicial, assim é necessário uma avaliação mais abrangente e um olhar mais apurado do recrutador responsável pela seleção.

O RH estratégico é aquele que observa os profissionais de forma tática, a partir de dados reais trazidos pela tecnologia, e utiliza a mesma para otimizar os seus processos. Com isso, é possível tomar decisões acertadas visando o crescimento, rentabilidade e sucesso do profissional e da empresa. (ANTUNES, 2021, p.1)

Tudo tem seu lado positivo e negativo e as plataformas digitais não fogem a regra. Cabe ao setor de Recrutamento e Seleção que, ao optarem pelo uso da ferramenta, construir estratégias que evidenciem claramente quais as etapas do processo seletivo, evitando a leitura errada do candidato, assim como fazer com que esse processo seja o mais fácil e atraente para ambos.

#### **4 BENEFÍCIOS E PREJUÍZOS DO USO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

O setor de recursos humanos foi um dos que mais evoluiu nos últimos anos. Seus novos métodos e tecnologias foram construídos para resistir à quarta revolução industrial, bem como para gerar resultados exponenciais à empresa. Contudo, existem muitas tendências para o futuro, algumas das principais são:

- maior união entre marketing e gestão de pessoas (endomarketing);
- uso de bancos de dados para recrutar talentos;
- softwares com inteligência artificial para automatizar processos repetitivos;
- uso de grandes volumes de dados para tomar decisões acertadas;
- contratação com base em crenças e valores (fit cultural);
- redução ou eliminação da estrutura hierárquica (holocracia). (BURH, 2019, p.1)

Para modernizar o setor de Recursos Humanos de uma empresa é preciso pensar estrategicamente, modernizando os processos como um todo e garantindo a sinergia das tarefas. (EMPLOYER, 2022, p.1)

O mesmo site nos informa que o registro de ponto, por exemplo, pode ser movido para uma plataforma como o Pontofopag que pode processar as batidas em tempo real e comunicar-se facilmente com qualquer relógio ponto homologado.

E continua dizendo que

o holerite, processo que antigamente envolvia a manipulação de uma grande quantidade de papel, pode ser substituído pelo Epays. Esse sistema online é responsável por permitir que o funcionário consulte e archive seus holerites e realize outros procedimentos como assinatura digital, solicitação de

férias, justificativa de atrasos, envio de atestados e alteração de dados cadastrais diretamente de seu celular, 100% online. (EMPLOYER, 2022, p.1)

Atrair e reter talentos é o grande desafio da gestão de pessoas. O início deste desafio está em identificar o candidato ideal para cada vaga na empresa. Dessa forma, o RH começa a repensar o seu papel estratégico em suas atividades, ou seja, encontrar uma forma de integrar os objetivos de longo prazo da empresa, as variáveis do ambiente e as necessidades que se tem de pessoas. (SOLIDES, 2022, p.1)

Com a digitalização do processo de recrutamento e uso de recursos para apresentar as oportunidades da sua empresa para mais profissionais, a tendência é que haja um aumento de candidaturas e, conseqüentemente, um crescimento da carga de trabalho do setor para processar todas elas. Porém, a solução também pode ser encontrada na tecnologia. Com softwares de RH é possível adicionar filtros de busca, que trarão para o processo apenas candidatos realmente aptos para ocupar a vaga, assim como outros mecanismos de questionários, cálculo de fit cultural, até a admissão digital. (ÚNICO, 2022, p.1)

Ao inserir o RH Digital na sua empresa, processos importantes como contratação, gestão de holerites, controle de férias, ponto eletrônico e assinatura digital também são facilitados e otimizados. (EMPLOYER, 2022, p.1)

Com o recrutamento online, ganha-se tempo e ele muitas vezes é finalizado em tempo recorde. Tudo é feito através da plataforma, desde o cadastro do currículo, testes psicológicos e cognitivos a entrevistas tanto com o recrutador, quanto com o gestor da área. (ELFARI, 2022, p.1)

“O alcance que a plataforma de recrutamento online alcança é uma de suas maiores vantagens. Ela consegue atingir uma magnitude maior, tanto na etapa de recrutamento quanto na seleção do talento ideal para a vaga. Como o recrutamento online, é possível impactar um número muito maior de pessoas.” (JOBCONVO, 2021, p.1)

Assim também diz Solides (2022) que uma das maiores vantagens de postar uma vaga online é o alcance que ela pode ter. A divulgação, tanto em rede sociais quanto em página de empregos pode impactar e atrair diversos candidatos com perfil da vaga, além de serem potenciais talentos. Ainda, a divulgação massiva de uma vaga aumenta as chances de acerto na hora da contratação de um perfil para a empresa.

Figura 3 Recrutamento Online



Fonte: <https://staging.jobecam.com/>

Para Perpétuo (2022) empoderado das tecnologias digitais de recrutamento e seleção, se gasta muito menos tempo para analisar currículos, selecionar candidatos e gerenciar os dados. E completa ao dizer que, além disso, adotando uma estratégia eficiente, poderá ver o aumento na qualidade dos seus candidatos, atingindo as pessoas certas para a sua oferta.

Enquanto Ferrari (2022) destaca:

O uso de Inteligência Artificial no RH que não é mais novidade há algum tempo. E nas plataformas de recrutamento online, seu uso tem sido fundamental para cruzar a descrição da vaga e os requisitos para preenchimento dela, com os dados de candidatos, de modo a elencar previamente os candidatos com maior potencial. Isso otimiza muito o trabalho do RH que antes precisava fazer essa análise manualmente. (FERRARI, 2022, p.2)

Segundo Araújo (2022) o recrutamento online oferece diversos benefícios para as empresas, tais como:

- segurança dos dados;
  - facilidade de cadastro;
  - reduz tempo e custos;
  - padronização do currículo;
  - alcance de candidatos talentosos;
  - criação de banco de talentos;
  - redução de gastos com os métodos de seleção;
  - possibilidade de segmentar o público-alvo de modo eficiente;
  - maior controle das informações dos candidatos;
  - aumento da produtividade da equipe;
  - permite melhor alinhamento à cultura da empresa.
- (ARAUJO, 2022, p.1)

Para Perpétuo (2022) o recrutamento digital vai muito além de divulgar uma vaga em um site de carreiras ou redes sociais. É claro que não podemos

deixar de frisar que elas contribuem muito para uma boa estratégia. No entanto, ele se caracteriza por um conjunto de estratégias digitais que englobam todo o processo de recrutamento, que vão do início ao fim do funil, passando pelos seguintes passos:

- Publicidade em plataformas digitais de trabalho;
- Publicação em redes sociais corporativas;
- Utilização de dispositivos móveis para encontrar novos talentos;
- Avaliação online;
- Criação de régua de relacionamento;
- Pesquisa por candidatos em redes sociais. (PERPÉTUO, 2022, p.1)

Porém, o mesmo autor enfatiza que é preciso ter cautela, pois uma estratégia ineficiente pode causar um efeito reverso. O que iria otimizar a sua vida, pode acabar atrapalhando. Além disso, você pode passar uma má impressão do seu departamento para a gestão da empresa.

Apesar do recrutamento online oferecer inúmeros benefícios para a organização, é preciso se atentar a um aspecto específico: o fator humano. Ou seja, pelo fato de todo o processo ser feito online, à distância, com pouca ou nenhuma interação, é preciso tomar cuidado para que o processo não se torne trivial, afetando a qualidade da contratação. Bem como a experiência do candidato. (EMPREGARE, 2020, p.1)

“Como em todas as escolhas, há um lado negativo — que deve ser bem gerenciado pela organização. O processo de recrutamento online costuma ser mais impessoal, por isso é possível que o gestor tenha uma leitura menos correta do candidato.” (GUIMARÃES, 2022, p.1)

Beilfuss (2022) salienta que “como diversas outras técnicas, infelizmente nem tudo são flores e o recrutamento digital pode, sim, ter alguns pontos negativos, mas que podem ser contornados com um bom planejamento do setor” e nos mostra algumas desvantagens:

- Carga de trabalho do RH: Com a digitalização do processo de recrutamento e uso de recursos para apresentar as oportunidades da sua empresa para mais profissionais, a tendência é que haja um aumento de candidaturas e, conseqüentemente, um crescimento da carga de trabalho do setor para processar todas elas.
- Uso descuidado dos filtros: se os devidos cuidados não forem tomados no momento de defini-los, eles podem retirar do processo um potencial talento. (BEILFUSS, 2022, p.1)

Já Guidugli (2022) diz que,

Um candidato que se identifica e se sente à vontade tende a ser muito mais produtivo, trazendo bons resultados para a empresa e reduzindo a possibilidade de uma demissão. Aqui é que entra o diferencial de um recrutamento inteligente: garantir um match entre vaga e candidato, garantindo maior longevidade nas relações de trabalho. (GUIDUGLI, 2022, p.1)

O mesmo autor complementa que o “gestor de recursos humanos tem como sua responsabilidade zelar por um dos principais patrimônios da empresa:

os colaboradores. Afinal, encontrar o candidato ideal é indispensável para garantir o sucesso da organização.”

Já Elfari (2022) nos diz que os processos digitais facilitam sim a vida do recrutador, porém não substituem o olhar humano, já que eles funcionam como um filtro inicial, contudo é necessário uma avaliação mais abrangente e um olhar mais apurado do recrutador responsável pela seleção.

## 5 MELHORIAS E ADAPTAÇÕES NO CONTEXTO ATUAL

Para que tudo flua de forma adequada e eficiente é necessário que se invista em plataformas digitais confiáveis. A mudança está aí para todos e quem não seguir o ritmo ficará defasado e se tornará obsoleto no mercado. As mudanças são muito rápidas e aprender a utilizar a tecnologia em seu favor é o grande diferencial das plataformas digitais.

Hoje, é possível fazer quase tudo por meio de plataformas e softwares, o que ajuda na coleta e uso de dados, bem como na análise de informações soft e construção de uma ótima experiência aos talentos. Esses grandes resultados, no entanto, dependem do suporte de uma consultoria especializada. (WESEEK, 2021, p.1)

Conforme Perpétuo (2022)

“...em pouco tempo, eu diria que nos próximos cinco anos, no máximo, o mercado não terá mais espaço para quem ainda só recruta off-line ou da maneira clássica, como você conhece bem. Isso porque o mundo está cada vez mais digitalizado e com o mercado de trabalho não é diferente. Não é à toa que as maiores empresas e agências há muito tempo já deixaram suas estratégias tradicionais de recrutamento e já embarcaram no mundo do recrutamento digital.” (PERPÉTUO, 2022, p. 1)

Figura 4 Etapas do recrutamento on line



Fonte: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online>

As mudanças que ocorreram nos processos seletivos ficam perceptíveis em todas as etapas, desde a divulgação das vagas, a realização de testes psicológicos, a entrega de documentação, até a integração “na empresa”, o primeiro dia de trabalho. (ELFARI, 2022, p.1)

É importante destacar que, com essas modificações, é necessário que os colaboradores estejam alinhados de forma que a comunicação se torne mais eficiente. Por isso, alguns fatores são essenciais: comunicação adequada, acompanhamento contínuo e ferramentas digitais adequadas. Assim que todos esses detalhes forem ponderados, é possível escolher quais etapas do recrutamento online a empresa deseja incluir no seu sistema. (ARAÚJO, 2022, p.1)

Referente a isso, Perpétuo (2022) enfatiza que é fundamental que se analise bem o perfil das pessoas que se candidatam às suas vagas. Crie para os seus candidatos um processo seletivo personalizado, onde os candidatos perceberão que não são apenas números, mas que se sintam respeitados.

Com o recrutamento digitalizado, a equipe de RH tem visibilidade total do processo. Guimarães (2022) nos diz que é possível acessar dados como:

- quantos processos seletivos estão acontecendo;
- vagas por etapa do processo seletivo (como triagem, entrevista, teste técnico, avaliação do gestor etc.);
- quantos candidatos estão em cada etapa do processo;
- qual o tempo de fechamento da vaga. (GUIMARÃES, 2022, p.1)

Cada empresa e vaga tem identidade e necessidades específicas no momento da contratação e, por isso, não se pode generalizar nenhum processo. Ainda, importante ter em mente que nem todas as etapas de um recrutamento precisam ser à distância. Muitas empresas utilizam o recrutamento online apenas para primeiras etapas e preferem continuar de maneira presencial nas fases finais. (SOLIDES, 2022, p.1)

Figura 5 Recrutamento assertivo



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-vetores-gratis/recrutamento-selecao>

O fato é que o engajamento é sintoma de sucesso. E por fim ainda traz um aumento produtividade. Por essa razão que os Recursos Humanos têm colocado ações que incentivam o engajamento como foco em todos os processos. As empresas mudaram seu mindset e hoje acreditam que colaboradores engajados significa clientes satisfeitos. As plataformas tecnológicas também servem para reter talentos dentro da companhia e ainda fortalece a cultura da companhia. (IBEVAR, 2020, p.1)

Guimarães (2022) reforça que “a tecnologia permite análises mais rápidas, com menores custo e mais assertividade. No entanto, três itens são indispensáveis para utilizá-la adequadamente: boa comunicação, acompanhamento contínuo e bom software de gestão.”

E complementa que “além disso, algumas ferramentas possuem funcionalidades para buscar palavras-chave. Isso significa que você pode escrever “marketing digital” e achar todos os candidatos que possuem experiência na área.”

“Uma boa plataforma de recrutamento e seleção te permitirá muito mais do que simplesmente divulgar vagas e selecionar candidatos”, diz Guidugli (2022) que nos demonstra como estruturar com algumas funcionalidades:

- **Divulgue vagas em um só lugar:** com apenas um clique, é possível divulgar as suas vagas nas principais redes sociais e nos grandes sites de emprego online de forma centralizada;
- **Tenha um banco de Currículo atualizado:** as plataformas oferecem um banco exclusivo e ilimitado para dar maior agilidade e organização ao processo de vagas em aberto;
- **Customize o fluxo do processo:** você pode criar cada etapa do processo seletivo de acordo com as especificações da vaga disponível, garantindo que apenas candidatos realmente qualificados e adequados à vaga seguirão no processo;
- **Tenha uma visão geral da agenda:** Veja todos os eventos agendados, como dinâmicas, entrevistas e testes visíveis em uma única tela e receba notificações do sistema;
- **Diversifique a aplicação de testes e questionários:** aplique diferentes tipos de testes e questionários online, recolhendo o máximo de informações do candidato para que o processo seja cada vez mais qualificado;
- **Pense no tratamento especial para cargos gerenciais e sigilosos:** na seleção para um cargo importante, você tem a opção de deixar a vaga visível apenas para alguns membros da equipe;
- **Organize a marcação de candidatos:** organize seus candidatos em grupos por meio de marcadores que podem dividi-los de acordo com suas características e habilidades. Esse processo facilitará a seleção de candidatos para diferentes vagas;
- **Crie mensagens automáticas:** programe suas mensagens que serão enviadas automaticamente pelo sistema, facilitando a comunicação com os candidatos. Essa é uma forma eficiente de manter a comunicação durante todo o processo, inclusive o feedback final.

- **Foque no armazenamento de documentos:** armazene todas suas informações e documentos na base de dados online para acessá-las de qualquer lugar, estando sempre em sintonia com as vagas em andamento e eliminando o risco de perdê-los.
- **Tenha uma visualização de relatórios rapidamente:** para facilitar a gestão de todo o processo de recrutamento e seleção, a Gupy conta com uma grande variedade de relatórios sintéticos e analíticos, ilustrados com gráficos que podem ser obtidos em poucos cliques;
- **Pense em Vídeo entrevistas:** crie um roteiro de perguntas que podem ser respondidas online e em forma de vídeo, que ficará armazenado no sistema e poderá ser compartilhado com outros envolvidos no processo. (GUIDUGLI, 2022, p.2)

A plataforma de recrutamento digital utiliza a tecnologia para analisar o perfil dos candidatos, e prever quais deles possuem uma boa combinação de habilidades técnicas para a vaga. Além disso, aumenta a possibilidade de contratar profissionais com habilidades diversificadas, em qualquer lugar do país ou do mundo. (REVELO, 2020, p.1)

ABLER (2020) nos indica dicas para escolher o melhor software:

### **1. Precisa ser acessível**

Uma das principais dicas que temos é sobre a acessibilidade do software. Isso porque alguns produtos de tecnologia possuem os chamados Key Users, que são usuários que passam por um intenso treinamento para replicar pela empresa. Existem grandes problemas nesse modelo. Por exemplo, o key user vai precisar passar um precioso tempo aprendendo a utilizar o software. E esse treinamento é provavelmente pago no pacote que a empresa contrata. Então, a empresa paga o treinamento e ainda paga o custo de não-presença desse funcionário nos dias de trabalho. Além disso, os key users geralmente não ficam dedicados para essa função e precisam se dividir em muitas tarefas. Dessa forma, dificultando a disseminação de aprendizado, o tempo de uso do software e sobrecarregando um funcionário. Como podemos ver, nesse modelo o único que sai ganhando é o fornecedor. O melhor software de recrutamento precisa ser acessível, com uma usabilidade que o usuário consiga aprender sozinho.

### **2. Precisa ser escalável**

Hoje em dia, falamos muito sobre o RH ágil. Isso quer dizer que o RH, como área estratégica de uma empresa, precisa acompanhar as modificações do mundo atual, o chamado mundo VUCA (do inglês Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo). Por isso, os profissionais de recursos humanos precisam se adaptar e largar os processos obsoletos e abraçar o mundo tecnológico em que vivemos. Para isso, o departamento de RH precisa das ferramentas certas. E isso inclui o software de recrutamento. O melhor software de recrutamento para sua empresa precisa atender demandas em escala e não limitar a quantidade de vagas e candidatos que você pode alcançar.

### **3. Precisa poupar o seu tempo**

Essa dica também pode parecer óbvia, mas nem todos prestam atenção nisso. Semelhante ao primeiro caso que

citamos sobre key users, muitos softwares ao invés de poupar tempo, roubam o tempo dos usuários. Pois os processos são muito complicados e amplamente personalizados que não tem a ver com os seus procedimentos atuais. Fazendo com que muitas vezes seja necessário contratar alguém dedicado apenas para manipular o software e suas intermináveis requisições. (ABLER, 2020, p.1)

Para Beilfuss (2022) “o sucesso de uma empresa com certeza passa por uma série de fatores, mas, sem dúvidas, bons profissionais têm um papel muito importante para isso.” E completa dizendo que “por isso a etapa de seleção de novos colaboradores é tão essencial, afinal será por meio dela que esses talentos poderão fazer parte do time e auxiliar a organização a atingir esses objetivos.”

Com as ferramentas certas e o setor de recrutamento e seleção coeso é possível escolher os novos talentos de modo seguro e dentro do esperado, diminuindo assim o desgaste pessoal e a perda de tempo.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após a elaboração deste trabalho de pesquisa tornou-se muito claro o quanto a tecnologia avança e influencia em todos os setores da vida. Na empresarial não seria diferente, muito mais após a COVID 19 que praticamente obrigou a todos a se adequarem ao novo perfil de trabalho.

As mudanças nos processos seletivos tornaram-se perceptíveis em todas as etapas, desde a divulgação das vagas, a realização de testes psicológicos, a entrega de documentação, até a integração “na empresa”, o primeiro dia de trabalho. E também pode-se salientar que, hoje com o Home Office, contrata-se profissionais de todo lugar do Brasil e do mundo, tornando a concorrência a nível mundial.

O maior desafio para a área de RH, na era digital está em buscar conciliar o recrutamento por técnicas convencionais e via internet – em sites de recrutamento online – e realizá-lo da melhor forma. Contar com plataformas de recrutamento online pode ser um caminho para facilitar a seleção dos candidatos, automatizando processos importantes para a equipe de recursos humanos. Um processo de recrutamento e seleção eficiente ajuda a não perder oportunidades de contratação.

Com isso, podemos concluir que não dá mais para ignorar o papel da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção. Por isso, se apropriar desses conhecimentos é o caminho para garantir uma carreira de sucesso como recrutador aprimorando cada etapa de seleção de novos colaboradores, fazendo com que se recrutem talentos que adicionarão ao time e auxiliarão a organização a atingir seus objetivos.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABLER (2020). Guia definitivo do Software de Recrutamento: tudo o que você precisa saber. jul 2020. Disponível em <https://blog.abler.com.br/software-de-recrutamento-tudo-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em 01 de novembro de 2022.

ANTUNES, B. (2021). Recrutamento e seleção: tudo o que você precisa saber. dez 2021. Disponível em <https://blog.pandape.com.br/recrutamento-e-selecao/>. Acesso em 01 de novembro de 2022.

ARAÚJO, M. (2022). Como implementar o recrutamento e seleção online para se destacar no contexto atual? ago 2022. Disponível em <https://www.eboxdigital.com.br/blog/como-implementar-o-recrutamento-e-selecao-online-para-se-destacar-no-contexto-atual> . Acesso em 01 de novembro de 2022.

BEILFUSS, L. Recrutamento digital: o que é e como atrair os melhores talentos. set 2022. Disponível em <https://unico.io/unicopeople/blog/recrutamento-digital/> . Acesso em 06 de novembro de 2022.

BURH (2019). RH 4.0 e tradicional: quais são as diferenças? Set 2019. Disponível em <https://blog.burh.com.br/tecnologia-para-rh/burh/rh-4-0-e-tradicional-quais-sao-as-diferencas/> , Acesso em 06 de novembro de 2022.

ELFARI (2022). Mudanças no recrutamento e seleção, uso de plataformas digitais e inteligência artificial. Elfari Consultoria Empresarial. 2022. Disponível em <https://elfari.com.br/blog/mudancas-no-recrutamento-e-selecao-uso-de-plataformas-digitais-e-inteligencia-artificial/> . Acesso em 20 de outubro de 2022.

EMPLOYER. (2022). RH Tradicional vs. RH Estratégico: Entenda a diferença. Disponível em <https://employer.com.br/rh-tradicional-vs-rh-estrategico-entenda-a-diferenca/> . Acesso em 06 de novembro de 2022.

EMPREGARE. (2020). Empregare Recrutamento e Seleção. Tipos de recrutamento: conheça os principais. out 2020. Disponível em <https://blog.empregare.com/principais-tipos-de-recrutamento/> . Acesso em 01 de novembro de 2022.

FERRARI, P.E. (2022). Conheça as vantagens de usar plataformas online de recrutamento. mai 2022. Disponível em [https://programathor.com.br/blog/plataformas\\_online\\_de\\_recrutamento\\_vantagens/](https://programathor.com.br/blog/plataformas_online_de_recrutamento_vantagens/) . Acesso em 01 de novembro de 2022.

GUIDUGLI, P. Plataforma de Recrutamento e Seleção: o que é, benefícios e tudo sobre! set 2022. Disponível em <https://www.gupy.io/blog/plataforma-de-recrutamento-e-selecao> . Acesso em 20 de outubro de 2022.

GUIMARÃES, B. Recrutamento tradicional: 3 processos para desapegar. jan 2021. Disponível em <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-tradicional>. Acesso em 06 de novembro de 2022.

GUIMARÃES, B. Recrutamento Online: entenda as vantagens e desvantagens. ago 2022. Disponível em <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online> . Acesso em 20 de outubro de 2022.

IBEVAR – Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo & Mercado de Futuro - Marcas criam Personas para otimizar o atendimento ao cliente. Jan 2020. Disponível em <https://www.ibevar.org.br/blog/marcas-criam-personas-para-otimizar-o-atendimento-ao-cliente/> . Acesso em 20 de outubro de 2022.

IBEVAR – Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo & Mercado de Futuro - A nova cultura do RH com recrutamento digital. fev 2022. Disponível em <https://www.ibevar.org.br/blog/a-nova-cultura-do-rh-com-recrutamento-digital/> . Acesso em 20 de outubro de 2022.

JOBCONVO (2021). Gestão para Processos de Recrutamento e Seleção e admissão digital. Plataforma de Recrutamento Online: Vantagens Para O RH. 2021. Disponível em <https://articles.jobconvo.com/plataforma-de-recrutamento-online/> . Acesso em 20 de outubro de 2022.

MEDRADO, A. Recrutamento tradicional: 5 processos que devem ser evitados. jun 2109. Disponível em <https://blog.recruatasimples.com.br/recrutamento-tradicional-5-processos-que-devem-ser-evitados/> . Acesso em 01 de novembro de 2022.

PERPÉTUO, S. Como construir uma forte estratégia de recrutamento digital? 5 dicas práticas. fev 2022. Disponível em <https://blog.recruitei.com.br/blog/recrutamento-digital/> . Acesso em 01 de novembro de 2022.

REVELO (2020). Plataforma de recrutamento online. 8 benefícios da plataforma de recrutamento online. jul 2020. Disponível em <https://blog.revelo.com.br/plataforma-de-recrutamento-online-beneficios/> . Acesso em 06 de novembro de 2022.

SOLIDES (2022). Recrutamento Online. Recrutamento online: como elaborar um processo seletivo à distância? mai 2022. Disponível em <https://blog.solides.com.br/recrutamento-on-line/> . Acesso em 06 de novembro de 2022.

SOLIDES (2022). Recrutamento Online. Recrutamento e Seleção de pessoas na prática. set 2022. Disponível em <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-pratica/> . Acesso em 06 de novembro de 2022.

UNICO (2022). Recrutamento digital: o que é e como atrair os melhores talentos. set 2022. Disponível em <https://unico.io/unicopeople/blog/recrutamento-digital/>. Acesso em 06 de novembro de 2022.

WESEEK (2021). Time Wessek recrutamento e seleção. Seleção e recrutamento digital: saiba tudo que mudou no processo. ago 2021. Disponível em <https://blog.weseek.digital/selecao-e-recrutamento-digital/> . Acesso em 06 de novembro de 2022.

ZENKLUB (2022). Recrutamento e seleção: entenda o que é, os processos e técnicas. fev 2022. Disponível em <https://zenklub.com.br/blog/recursos-humanos/recrutamento-selecao/>. Acesso em 06 de novembro de 2022.