

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES**

Curso Técnico de Nível Médio de Técnico em Administração

Bruna Lavínia da Silva Moreira  
Bruno Andrade Alves Cavalcante  
Byanca Marciano da Silva  
Daiane Ferreira de Carvalho  
Emilly Sousa de Oliveira  
Victor Henrique dos Santos de Melo

**A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS COMO FORMA DE RECRUTAMENTO  
DE PROFISSIONAIS NOS ÚLTIMOS 5 ANOS.**

São Paulo

2023

Bruna Lavínia da Silva Moreira  
Bruno Andrade Alves Cavalcante  
Byanca Marciano da Silva  
Daiane Ferreira de Carvalho  
Emilly Sousa de Oliveira  
Victor Henrique dos Santos de Melo

**A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS COMO FORMA DE RECRUTAMENTO  
DE PROFISSIONAIS NOS ULTIMOS 5 ANOS.**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso Técnico em  
Administração da Escola Técnica  
Estadual de Cidade Tiradentes orientado  
pela Prof.<sup>a</sup> Priscila Lima Pio como  
requisito parcial para a obtenção do título  
de técnico em Administração.

São Paulo

2023

Esse trabalho é dedicado, aos nossos pais, que sempre proporcionaram o incentivo ao nosso desempenho. Aos professores pelo ensino e atenção. Á família, que acredita nos nossos objetivos.

## **AGRADECIMENTOS**

Somos gratos pelo árduo trabalho de todo o corpo docente, em especial a professora Priscila Lima Pio, que nos orientou e nos deu a direção para seguir. Por último agradecemos aos outros integrantes.

“... Antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar o planejamento...”  
(ROCHA, 1996).

## RESUMO

Diante as observações realizadas por meio das pesquisas tivemos como objetivo geral analisar o recrutamento nas redes sociais. Desta forma, obtivemos como objetivo específicos propor a implantação do recrutamento nas redes sociais em pequenas empresas, compreender os impactos que o recrutamento tem em algumas redes e analisar o índice de recrutamento no estado de São Paulo diante as redes sociais. Notabiliza assim que as hipóteses apresentadas na nossa pesquisa são confirmadas diante da nossa análise, visto que o recrutamento junto com as redes sociais pode aumentar as escolhas de colaboradores para sua empresa.

Foi possível verificar de maneira geral que ao mesmo tempo em que a tecnologia determina grandes saltos de produtividade, exige uma mudança no perfil de formação do trabalhador que precisa estar apto a lidar com processos mais complexos e a colocar-se como uma pessoa que desempenha um papel ativo no processo produtivo.

O estudo permitiu o conhecimento de que a tecnologia influenciou serviços de RH, em especial o de recrutamento online que envolve a comunicação de vagas através da Internet/Intranet, além do uso de tecnologias para triar currículos, manter banco de dados atualizado e eficiente na busca por características específicas, feedback online bem como modernas formas de avaliação. São apresentadas as vantagens e desvantagens desta forma de recrutamento.

**Palavra-chave:** Recrutamento, redes sociais e online.

## ABSTRACT

In view of the observations made through the surveys, our general objective was to analyze recruitment in social networks. In this way, we obtained the specific objective of proposing the implementation of recruitment on social networks in small companies, understanding the impacts that recruitment has on some networks and analyzing the recruitment rate in the state of São Paulo on social networks. Thus, it is noted that the hypotheses presented in our research are confirmed in the face of our analysis, since recruitment together with partner networks can increase the choice of employees for your company.

It was possible to verify in general that, at the same time that technology determines great leaps in productivity, it demands a change in the training profile of the worker who needs to be able to deal with more complex processes and to position himself as a person who plays a role active in the production process.

The study allowed the knowledge that technology has influenced HR services, especially online recruitment, which involves communicating vacancies over the Internet/Intranet, as well as the use of technologies to screen CVs, keep an updated database and search efficiently. by specific characteristics, online feedback as well as modern forms of assessment. The advantages and disadvantages of this form of recruitment are presented.

**Keywords:** Recruitment, social media and online.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Problema .....	10
1.2 Objetivo geral .....	10
1.3 Objetivo específico .....	10
1.4 Justificativa .....	10
1.5 Hipótese .....	11
1.6 Metodologia.....	11
2. A FORMAÇÃO HISTÓRICA DO RECRUTAMENTO.....	13
2.1 Conceito de Recrutamento .....	14
2.2 Processo do Recrutamento e Seleção .....	15
2.3 Importância do recrutamento .....	17
2.4 Tipos de Recrutamento.....	18
3. RECRUTAMENTO ONLINE.....	21
3.1 Conceito do Recrutamento Online .....	22
3.2 Objetivo do Recrutamento Online .....	24
3.3 Como funciona o Recrutamento Online .....	25
3.4 Ferramentas utilizadas .....	26
3.5 Etapas do Processo de Recrutamento Online.....	26
3.6 Importância do Recrutamento Online .....	28
3.7 Vantagem e Desvantagem .....	28
ANÁLISE DE RESULTADOS.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	38



# 1. INTRODUÇÃO

A utilização das redes sociais como forma de recrutamento de profissionais assiste-se atualmente a uma profunda revolução na forma de comunicar através da internet. Estas redes mostram os indivíduos e perfis, possibilitando a percepção das suas ligações diretas e indiretas, bem como as organizações sob a forma de comunidades. Em síntese o processo de recrutamento baseava-se na análise do currículo, da carta de candidatura e sendo assim cada vez mais se tem conhecimento da utilização do LinkedIn, no processo de recrutamento, de informações descentes das Redes Sociais como base na análise do perfil psicológico dos candidatos.

## 1.1 PROBLEMA

O sistema de recrutamento online é mais efetivo do que o modelo tradicional?

## 1.2 OBJETIVOS GERAIS

Analisar o recrutamento nas redes sociais.

## 1.3 OBJETIVOS EXPECÍFICOS

- Analisar o índice de recrutamento via as redes sociais;
- Compreender os impactos que o recrutamento tem nas redes sócias;
- Propor a implantação do recrutamento nas redes sociais em pequenas empresas.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

Com objetivo de atrair atenção para o tema, o trabalho apontará sobre os recursos humanos nas redes sociais, de certa forma, a empresa encontrará os talentos mais adequados para cada vaga, de forma ágil e precisa.

“A divulgação de vagas em aberto dentro das empresas ou organizações, busca recrutar colaboradores com interesse em mudar de área buscando promoção, interesse profissional, porém, entendemos, que o nosso tema é extremamente viável, pois pesquisa para o desenvolvimento do trabalho é compreensível para o entendimento é fácil localização de material.” (CHIAVENATO, 2004).

É de suma importância que o assunto fique claro, que as organizações conseguem atrair melhor, seus colaboradores, incentivá-los a promover a marca empregadora de forma natural, bem como estreitar os laços entre pessoas.

O nosso tema é extremamente viável, pois a pesquisa para o desenvolvimento do trabalho é compreensível para o entendimento e fácil a localização do material.

## **1.5 HIPÓTESE**

- I. A utilização das redes sociais profissionais como forma de contratação gera uma maior assertividade na admissão de funcionários;
- II. O recrutamento online não é tão eficaz como o recrutamento tradicional;
- III. O recrutamento tradicional é mais eficaz do que o recrutamento online em termos de qualidade de candidatos recrutados.

## **1.6 METODOLOGIA**

A metodologia é um conjunto de métodos pelos quais se rege uma investigação científica, por exemplo, para esclarecer ou explicar melhor um conceito, o método é o procedimento indicado que determina a realização de determinados objetivos.

### **Quanto aos fins:**

Pesquisa Exploratória: É a primeira aproximação com o tema, visa conhecer os fatos e fenômenos relacionados ao tema. Foi elaborado fichamentos relacionados ao recrutamento online como ferramenta propulsora de

crescimento, a fim de obter maior conhecimento sobre como acontece o recrutamento online.

**Pesquisa Descritiva:** Levantamento das características conhecidas, componentes do fato/fenômeno/processo. Seria o levantamento de dados comparando o recrutamento online nos últimos 5 anos.

### **Quanto aos meios:**

**Pesquisa de Campo:** Investigação realizada nas empresas que fazem recrutamento online. Será realizada através de um questionário que iremos fazer online, com perguntas objetivas voltada para o recrutamento online que pretende expandir as empresas atualmente, ou que já expandiram.

**Pesquisa Tematizada:** Busca de informações em meios de telecomunicações (rádio, jornais e internet). Foi obtida informações para complementar a pesquisa, através da internet.

**Pesquisa Bibliográfica:** Estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado, podendo ser de fonte primária ou secundária (livros, revistas e artigos). Foram explorados livros, revistas e artigos, podendo buscar informações sobre o recrutamento online, podendo influenciar o crescimento do recrutamento pela internet, para assim, obter mais informações sobre a empresa.

## 2. A FORMAÇÃO HISTÓRICA DO RECRUTAMENTO

O processo de Recrutamento vem ocorrendo há muito tempo. Assim que se iniciou a organização dos povos é possível notar este sistema. Isso era reparado principalmente onde havia a preocupação em escolher as pessoas mais aptas a executar atividades específicas. Com a Revolução Industrial no século XVIII, foi notável a fragmentação de tarefas, alienando o trabalhador do processo de criação e lhe dando uma única execução de trabalho.

Com isso, este processo passa a ser determinado pelas necessidades específicas, fundamentando-se na designação do segmento operacional, assim como o Recursos Humanos é uma área relativamente nova, surgiu no início do século XX.

Partindo desse princípio, Bandeira (2020, p. 971) afirma que, os recursos humanos têm passado por grandes mudanças:

“Os Recursos Humanos têm passado por grandes transformações com a chegada das ferramentas digitais. O uso das tecnologias revolucionou as formas utilizadas para refinar a busca de novos colaboradores através das metodologias de recrutamento e seleção. O que antes tinha por características própria o sistema burocrático e que demandava bastante tempo, tornou-se mais simplificado e ágil.”

Seu primeiro nome foi Relações Industriais devido às relações, empregador versus empregado e, de lá para cá, foi sendo uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas com o objetivo de reduzir os conflitos existentes entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais, crescendo e agregando em si mesma uma série de desafios e responsabilidades que antes não se supunham existir.

“Além de intermediar as desavenças e reduzir os conflitos, Administração de Pessoal também administrava as pessoas de acordo com as legislações vigentes e administrava os conflitos que surgiam em função da ação sindical.” (CHIAVENATO, 2016).

O Recrutamento e Seleção passou por diversos momentos, acompanhando os processos históricos, e hoje é considerado fundamental na cultura organizacional de uma empresa que busca funcionários portadores de um determinado comportamento adequado a visão e objetivos dela.

## 2.1 CONCEITO DE RECRUTAMENTO

É muito comum não atribuir o conceito correto ao termo “recrutamento” e não o diferenciar de “seleção”. Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização, em outras palavras, o processo de recrutamento consiste em esforços por parte dos gestores de RH em atrair e estimular pessoas a ingressarem na organização, de forma a suprir as necessidades dela. De forma mais simplificada, o processo de recrutamento é a fase inicial para o preenchimento de determinada vaga.

“O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona com processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos.” (CHIAVENATO, 2010, p.114).

Dessa forma, recrutamento também significa envolvimento da empresa com seu ambiente externo e ao mesmo tempo, o envolvimento da empresa com a comunidade ao seu redor. Ou seja, por um lado o que a organização precisa e de outro o que o mercado de RH pode oferecer. O que os candidatos podem oferecer à empresa e o que a empresa pode oferecer aos seus candidatos. Por isso, para a realização desse processo, é necessário um estudo constante sobre o mercado de atuação da empresa por parte dos gestores.

Sendo assim o foco de um bom recrutamento precisa estar na qualidade e nas aptidões dos futuros colaboradores, o que pode ser avaliado a todo momento. Em outras palavras, nas empresas que desejam se manter competitivas, esse processo é contínuo, e não feito apenas quando há uma vaga a ser preenchida.

“Escolher entre os candidatos recrutados, aqueles que se revelaram mais qualificados profissionalmente na triagem inicial do recrutamento -processo que visa pesquisas dentro e fora da empresa, candidatos potencialmente capacitados para preencher os cargos disponíveis.” (OLIVEIRA, 2005, p.24).

Outro ponto a ser considerado é a importância da definição dos valores, da cultura e das necessidades da empresa, que devem ser claros e bem evidentes durante o recrutamento. Pois somente dessa maneira é possível atrair candidatos que estejam alinhados com os valores e a cultura organizacional e cientes das necessidades da organização. Além disso, custos com mão-de-obra são reduzidos quando se fazem escolhas mais próximas da realidade da empresa.

## **2.2 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O processo de recrutamento e seleção tem passado por modificações no que diz respeito ao perfil dos candidatos, além do conhecimento técnico específico para execução de suas tarefas, as empresas têm buscado profissionais que possuam um conjunto de habilidades e atitudes compatíveis com sua futura função, trata-se de uma rotina empresarial que tem como principal objetivo atrair e contratar o profissional ideal para determinada vaga, que esteja disponível na empresa. São utilizados alguns processos para escolha deste candidato, são eles:

- Entrevista - O processo da entrevista é realizado com o candidato que passou pelo processo de triagem, ela visa aprofundar os dados do currículo e entender as pretensões do candidato. O RH é o responsável por este contato. A entrevista de seleção é uma fase do procedimento seletivo que tem como finalidade levantar mais dados sobre o profissional participante.

Hoje existem diferentes formas de entrevista, a entrevista previa por telefone, que tem como propósito conseguir uma triagem preliminar dos concorrentes interessados em participar dos processos.

Existem as entrevistas técnicas, que visam obter informações a respeito da experiência profissional dos candidatos e as entrevistas realizadas por psicólogos, que têm como objetivo obter informações a respeito do perfil psicológico dos candidatos, com a finalidade de selecionar aquele candidato com as competências psicológicas mais adequadas àquele cargo em questão.

Encontram ainda as entrevistas em grupo, que podem ser realizadas com o objetivo de agilizar o processo ou ainda verificar adaptabilidade do candidato ao contato grupal. Nesta modalidade podem ser verificados itens como características de liderança, desprendimento ou facilidade de relacionamento.

“A entrevista de seleção é a técnica de seleção mais utilizada. Na verdade, a entrevista tem inúmeras aplicações nas organizações. Ela pode ser utilizada na triagem inicial dos candidatos no recrutamento, como entrevista pessoal inicial na seleção, como entrevista técnica para avaliar conhecimentos técnicos e especializados, como entrevista de aconselhamento e orientação profissional, como entrevista de avaliação de desempenho, como entrevistas de desligamento na saída dos funcionários etc.” (CHIAVENATO, 2014, p.128).

- Dinâmica de grupo - São atividades aplicadas com o objetivo de examinar o desempenho do candidato em equipe e descobrir comportamentos e competências compatíveis ao cargo pretendido pelo candidato, ao longo das atividades, o selecionador observa o desempenho de cada integrante.
- Triagem de candidatos - Tem a finalidade de escolher os melhores perfis avaliando os históricos escolares, os serviços anteriores, identificando as capacidades necessárias. Quando o candidato tem as qualificações mínimas requisitadas, ele é aprovado para o processo seletivo, e seguirá para próxima etapa, que é a seleção. Se não, é eliminado.

## 2.3 IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO

A área de recrutamento é de muita importância, para os profissionais ligados à gestão de pessoas. Esta área tem passado por algumas mudanças ocasionadas pela globalização e por alterações do contexto organizacional, onde se exige cada vez mais qualidade e eficiência por parte dos colaboradores, independente do porte da empresa.

Essa percepção denota a grande importância do processo de recrutamento e seleção, pois proporciona que todas as pessoas tenham acesso às informações, facilitando assim o ingresso de candidatos que delas necessitem.

“Os métodos para captação de pessoas às vagas, serão rigorosamente aplicados nos processos de seleção. Para isso, os “caça talentos” abordam inúmeras modalidades - recrutamento, buscando encontrar profissionais com destaque em determinadas funções exigidas pelo contratante ou empresa” (CHIAVENATO, 2002).

Diante deste contexto, se o departamento de RH não possuir ferramentas capazes de identificar o perfil comportamental do candidato, há grande chance de ser selecionado alguém que não se enquadra na cultura organizacional existente, dessa escolha podem surgir inúmeros desentendimentos em equipes que costumavam ser altamente produtivas. Ou seja, ao mesmo tempo em que o processo de recrutamento e seleção, a sua importância é capaz de potencializar a performance dos departamentos, ele pode gerar desmotivação e elevados custos com um alto turnover.



## 2.4 TIPOS DE RECRUTAMENTO

O recrutamento interno é designado quando a empresa busca preencher vagas por meio de funcionários que já estão dentro da organização, através de promoções ou para ocupar um novo cargo. O recrutamento interno em geral pode envolver transferência do colaborador de sua posição para outra, promoção de cargo, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira pessoal. O processo de Recrutamento e Seleção interna tem por objetivos motivar os funcionários, oportunizar o desenvolvimento de uma carreira profissional e agregar qualidade nos produtos e serviços da empresa.

a) Vantagens do recrutamento interno:

- É mais econômico para a organização;
- É mais rápido;
- Contém mais segurança;
- Pode ser utilizado como motivação para os funcionários;
- Utiliza os investimentos da empresa com treinamento.

b) Desvantagens do recrutamento interno:

- Exige que seus funcionários trabalhem com total dedicação e potencial;
- Pode gerar conflitos de interesse;
- Pode elevar o funcionário a um cargo maior por meio de sua incompetência;
- Pode gerar limitações dos colaboradores;
- Na maioria das vezes, não dá para contratar um funcionário e admitir os outros se ele faltar.

Recrutamento externo – Tem como por objetivo atrair candidatos que estão fora da organização, buscando perfis qualificados disponíveis no mercado de trabalho ou que estejam em outras organizações. Segundo Chiavenato (2006), o recrutamento externo são atividades que visam atrair candidatos qualificados, que estão no mercado, fora da organização, e que se submeterão ao processo de Seleção de Pessoal, visando ingressar na organização.

Dentro do recrutamento externo há dois tipos de abordagem: a direta que é realizado pela própria empresa quando ela recorre ao mercado de trabalho em busca de novos colaboradores e a indireta ocorre quando a empresa busca por novos candidatos através de contato com empresas especializadas como Headhunters (caçadores de cabeças).

“Os métodos para captação de pessoas às vagas, serão rigorosamente aplicados nos processos de seleção. Para isso, os “caça talentos” abordam inúmeras modalidades - recrutamento, buscando encontrar profissionais com destaque em determinadas funções exigidas pelo contratante ou empresa.” (CHIAVENATO 2002).

c) Vantagens do recrutamento externo:

- Traz pessoas diferentes e promove novas experiências à organização;
- Renova e enriquece o pessoal da organização;
- Traz novas competências à empresa;
- Pode utilizar o retorno do investimento para preparar e desenvolver o pessoal.

d) Desvantagens do recrutamento externo:

- Conflitos entre colaboradores que se candidataram ao mesmo tempo;
- Necessidade de ajustamentos internos;
- Número reduzido de candidatos;
- Desmotivação e perda de lealdade de candidatos que não foram selecionados.

Recrutamento misto é ocasionado por consequência de um recrutamento interno, que futuramente irá gerar a necessidade de uma nova contratação para ocupar a vaga que precisa ser preenchida, tendo assim a necessidade de fazer um recrutamento externo. Ao usar uma abordagem de recrutamento misto, as empresas podem criar um processo de recrutamento mais completo e eficaz, que pode levar a melhores contratações e a uma equipe mais diversificada e qualificada.

e) Vantagens do recrutamento misto

- Motivação e renovação dos recursos humanos da organização, já que a empresa abre suas portas tanto para seus já colaboradores, como também a vinda de novos talentos do meio exterior;
- Utilizando tanto o interno quanto o externo, o protecionismo e o nepotismo podem ter maior dificuldade em acontecer;
- Possível segurança em relação às pessoas a serem contratada

f) Desvantagem do Recrutamento misto

- O ponto negativo do recrutamento misto é a dificuldade de encontrar equilíbrio para que tanto os concorrentes internos quanto os externos tenham as mesmas chances de conquistar a oportunidade;
- O processo acaba sendo mais demorado;
- Quando a empresa utiliza o recrutamento misto, seus investimentos acabam sendo maiores, uma vez que faz ao mesmo tempo o interno e externo, aumentando seus gastos.

### 3. RECRUTAMENTO ONLINE

A internet surgiu como uma ferramenta de recrutamento, em meados da década de 90. De acordo com Parry & Wilson (2008) o recrutamento online tem crescido rapidamente durante os últimos dez anos e, atualmente, é amplamente utilizado por empregadores e candidatos em todo o mundo.

As novas tecnologias geraram mudanças na vida das pessoas e das organizações, pelo que o surgimento do recrutamento online foi uma das mais atuais, úteis e dinâmicas aplicações das tecnologias de informação no domínio da gestão das pessoas, sendo que a crescente utilização da internet para procurar oportunidades profissionais e, por outro lado, os profissionais utilizam os recursos e funcionalidades para pesquisar os candidatos que necessitam.

Através da Internet representar uma das mais atuais, úteis e dinâmicas aplicações das tecnologias de informação no domínio da gestão das pessoas, estudos recentes indicam, que as pessoas recorrem cada vez mais à Internet para procurarem novas oportunidades profissionais, para além dos jornais que continuam a manter o domínio neste setor.

“Os profissionais de recursos humanos cerca de 77%, nomeadamente nas empresas ou consultorias de recrutamento e seleção, utilizam recursos e funcionalidades de oferta de emprego e pesquisa de candidatos on-line.” (ALVES, 2005).

Sendo de aplicabilidade fácil, como por exemplo, criando uma página web no site da organização onde os candidatos expõem o seu perfil biográfico, divulgando as oportunidades de trabalho em que a resposta deverá ser efetuada para o e-mail publicado e através de sites específicos em que os candidatos e empresas interessadas possam aceder com frequência. Assim se torna um diferencial estratégico das organizações. Um recrutamento estratégico tem por base a escolha de um candidato mais indicado.

“O processo do recrutamento on-line se dá em três estágios, que são o de atrair o candidato, o de selecioná-lo e o de fazer o contato imediato. As empresas devem atrair os futuros empregados com propaganda, anúncios e benefícios oferecidos.” (CAPPELLI, 2004).

Quanto à seleção, ele faz uma comparação com o método tradicional, colocando que antigamente eram necessários vários currículos na empresa para a seleção, agora, com alguns aplicativos isto é resumido em poucos candidatos a partir do recrutamento on-line. Alguns aspectos devem ser levados em conta, pois irão resumir ainda mais o número de candidatos de acordo com as necessidades da empresa.

No entanto, usar a Internet para o recrutamento não é tão simples quanto parece exatamente por facilitar o recebimento, as empresas podem ficar atulhadas de currículos. Isto ocorre quando a empresa não tem uma ferramenta que capture os dados, através do preenchimento pelo candidato, e que depois envie as informações para um banco de dados, enviar currículo anexado por e-mail é o mesmo que mandá-lo em papel pelo correio.

“Seguindo uma tendência do mercado, os recrutadores deveriam ser rápidos, criativos e flexíveis e agir como verdadeiros marketeiros. Algumas empresas estão remodelando os departamentos de recursos humanos para atuarem mais parecidos com o departamento de marketing.” (CAPPELLI, 2004).

Por fim a era do recrutamento online apenas começou e nota-se que as empresas ainda estão aprimorando os processos, a tendência é este mercado cresça ainda mais, pois é uma forma eficaz e segura de recrutamento, quem conseguir fazer isto com estas características, irá dominar o mercado.

### **3.1 CONCEITO DE RECRUTAMENTO ONLINE**

Considerando que a temática é relativamente nova pode-se encontrar diferentes pesquisadores e diferentes definições acerca do recrutamento online ou e-recrutamento. O recrutamento online é entendido como um método que objetiva somente a atração de talentos, isto é, divulgação das vagas pela internet. Por outro lado, há autores que conceituam esta prática como uma técnica não somente de atração de candidatos, mas também gestão de base de dados, triagem dos currículos e o início do uso de ferramentas avaliativas.

Sendo o recrutamento online concebido como uma prática tão somente de atração de futuros colaboradores, alguns autores concordam que se trata da ação de divulgar vagas de emprego, através do uso de recursos eletrônicos, a exemplo, websites de consultorias, sites corporativos de organizações e redes sociais.

“O recrutamento online permite o acesso a grande quantidade de informações de potenciais candidatos por um custo reduzido quando comparado às divulgações tradicionais em jornais e revistas, que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa.” (LIEVENS, 2009).

No tocante aos autores que associam o e-recrutamento ao conjunto de ações que envolvem divulgação, base de dados, triagem e ferramentas avaliativas iniciais, observa-se em consonância que as ferramentas tecnológicas utilizadas para comunicação das vagas também podem ser utilizadas para o cadastro a captação de currículos para fazer triagem, manutenção de dados atualizados, características e competências procuradas por meio de avaliações que integram o processo e funciona como fonte para próximas e diferentes oportunidades.

O recrutamento online, então, apesar das divergências em seus conceitos, assume-se como um processo de atrair pessoas para uma organização através da internet e que se constitui em uma ferramenta de crescimento tecnológico e como um elo de ligação de alto potencial entre as empresas e os candidatos às vagas de emprego, proporcionando baixo custo, otimização do processo e a facilidade de comunicação entre os profissionais do RH e colaboradores.

“Hoje, cerca de 90% das empresas americanas recrutam on-line, e por razões muito práticas que permitem que o recrutamento online permite que as empresas encontrem muitos candidatos para um cargo, façam uma seleção em segundos e entrem imediatamente em contato com os melhores. Isso equivale a um vigésimo do custo de anúncios em classificados e reduz e quinze dias o ciclo habitual de contratação, de 43 dias.” (ALVES, 2005).

É um método de seleção de candidatos, em que a maioria das atividades é realizada pela Internet. O anúncio da vaga, comunicação com o colaborador, documentação, provas é feito a distância sem haver algum contato com o candidato, para aplicar certo a empresa deve realizar muitos processos e ferramentas, o risco mais perigoso é que o processo seria totalmente impessoal mesmo que a tecnologia facilite os processos de estágio.

Antes de usar o recrutamento online, todos os membros do RH devem ser treinados para fazer 100% de uso da plataforma selecionada, quanto melhor for a divulgação da vaga, maiores serão as chances de prospecção de perfis condizentes com as necessidades da empresa. As pessoas que trabalham com recursos humanos encontram as soluções necessárias para aprimorar seu trabalho nas plataformas de recrutamento online, filtrando melhor os candidatos e identificando futuros talentos.

### **3.2 OBJETIVO DO RECRUTAMENTO ONLINE**

O recrutamento online é uma ferramenta que permite que o acesso e a candidatura às vagas de emprego sejam realizados por meio virtual. Com mais divulgação a quantidade de candidatos será maior e pelo meio online a realização da entrevista fica mais rápida e eficaz possibilitando mais sustentabilidade, agilidade, redução de custos, praticidade no manejo da informação, segurança e minimização de erros, ou seja, para o foco de um bom recrutamento precisa estar nas qualidades dos futuros colaboradores, uma parte que é avaliada por todo o tempo.

“Afirma ainda que, como nada nessa vida é fácil, as empresas que optam por utilizar esse meio de recrutamento, precisam lidar com a sobrecarga na base de dados, onde muitas vezes é necessário um recrutador para manusear o problema.” (ROGGERO, 2010).

No online facilita o conhecimento tanto da empresa ao candidato, quanto do candidato a empresa, uma forma rápida e eficaz para até mesmo organização de dados dos colaboradores, sendo assim uma forma boa de organizar os dados e economizar tempo, por trás disso existe um filtro que pode ser utilizado para encontrar pessoas que tenha o perfil da vaga com os pré-requisitos passamos pelo site do recrutador, o que facilita o processo de triagem no RH.

### 3.3 COMO FUNCIONA O RECRUTAMENTO ONLINE

O recrutamento online é um método em que são utilizadas ferramentas digitais para a seleção e contratação de profissionais de forma mais simples e ágil com a ajuda da tecnologia o recrutamento online funciona possibilitando uma maior divulgação de vagas disponíveis para os candidatos, muitas empresas usam seus próprios sites para fazer suas divulgações de vagas abertas, podendo a empresa também acompanhar de perto como está encaminhado o processo seletivo do candidato.

“Sites de procura e oferta de emprego na Internet estão se multiplicando a cada dia, as organizações estão apostando na Internet para recrutar talentos e reduzir os custos dos seus onerosos processos de provisão de pessoas, ao mesmo tempo em que aumentam os horizontes do recrutamento e facilitam a vida dos candidatos.” (ARAÚJO E RAMOS, 2002).

Com uma maior divulgação de vagas, acontece também uma maior disponibilidade de candidatos que estarão disponíveis para futuramente ocupar vagas que estão abertas, assim, as empresas recebem muitas candidaturas em um período curto de tempo, tendo assim, dados já registrado dos candidatos, o que facilita na hora da empresa em descobrir qual profissional se encaixará melhor com a vaga proposta, com isso a empresa tem menos gastos na hora de buscar e contratar um novo profissional, fazendo com que tenha redução de custos dentro da organização.

“Um recrutamento bem-feito é sinônimo de economia para a empresa, pois, através dele a organização não vai necessitar de treinamentos, visto que um profissional capacitado se inteira rapidamente dos objetivos da organização, deve se pensar em conjunto, comunicando-se com todos da empresa, em todas as áreas e em todos os momentos, focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas.” (GUIMARÃES E ARIEIRA, 2005).

Graças a possibilidade de utilização do recrutamento online, os candidatos não sofrem mais em questão de onde eles se encontram, pois através do modo online de recrutamento e seleção, o local geográfico onde o candidato se encontra para realizar uma entrevista não se torna um problema. Nos dias atuais a busca de candidatos para preenchimento de vagas não está limitada a formação, mas também, ao comportamento que o candidato necessita



apresentar enquanto passa pelo processo de seleção, fazendo com que haja uma forma em que a empresa consiga reconhecer nos candidatos a capacidade de adequação e inovação na organização.

### **3.4 FERRAMENTAS UTILIZADAS**

- Captura de Currículos: sistema que possibilita o envio de currículos pelos sites corporativos ou consultoria de RH;
- Agentes de Recrutamento eletrônico/ softwares de avaliação de currículo: São softwares que buscam candidatos a partir da consulta aos currículos na Web. O agente de recrutamento eletrônico é umas das mais recentes inovações do mercado que atinge de forma proativa;
- Avaliação de qualificações: Softwares capazes de determinar se o candidato possui as características pertinentes ao cargo.

### **3.5 ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO ONLINE**

Quando se fala em recrutamento online, as etapas dos processos são tão importantes como no recrutamento tradicional, cada etapa é essencial para uma melhor admissão de profissionais mais qualificados e capacitados, O planejamento é uma etapa primordial para uma empresa quando se fala em recrutamento online, pois é a partir desse momento em que serão definidas as vagas que estarão disponíveis, os orçamentos necessários, perfis e características dos candidatos que se adequem com a visão e a cultura organizacional da empresa. Dentro do planejamento o recrutador também escolherá os testes comportamentais que serão realizados pelos candidatos e as avaliações necessárias.

“O processo de inserir pessoas a organização pode variar conforme a abordagem utilizada pela mesma. Enquanto umas utilizam um processo altamente moderno na forma de agregação, outras ainda usufruem do método tradicional e burocrático na hora de recrutar.” (CHIAVENATO, 2004).

Outra etapa necessária é a triagem, ela tem a afinidade de filtrar os candidatos mais qualificados de acordo com as necessidades requeridas através das ferramentas que foram utilizadas para a realização de recrutamento do candidato. Dentro do recrutamento online as perguntas elaboradas pelo recrutador normalmente coincidem com o currículo do candidato, tendo assim uma maior eficiência e otimização devido a etapa de triagem, porque certos programas definidos pelas empresas selecionam os candidatos mais adequados para a vaga proposta.

“Essa análise fundamenta o processo de recrutamento e seleção da empresa estudada, pois, por meio dessa análise, pode-se direcionar a solicitações de vagas aos papéis sociais de maior aderência, aumentando a qualidade da seleção.” (RÉGIS E OLIVEIRA, 2010).

Logo em seguida a triagem vem análise de candidatos não pode ser deixada de fora já que ela é essencial para analisar individualmente o perfil de cada candidato depois de ter passado pela triagem, é nesse momento em que o recrutador visa encontrar características que são as mais apropriadas e relevantes.

“O método de recrutamento via redes sociais não é ligado somente a comunicação de vagas através da internet, mas envolve também as ferramentas que são utilizadas para a realização da triagem de currículos, a busca por manter um banco de dados atualizado constantemente quando se buscar por características únicas e específicas do candidato.” (MITTERE, 2005)

A entrevista é uma das etapas de grande impacto na hora do recrutamento do candidato via redes sociais, são realizadas por ferramentas de videochamadas e é nesse momento em que o recrutador consegue ter uma maior proximidade com o candidato para saber mais sobre sua postura, ética e conhecer melhor o candidato, desse modo também a empresa consegue economizar tempo e dinheiro já que não é necessário o deslocamento do candidato até o local de entrevista que seria determinado caso fosse uma entrevista de maneira tradicional.

### **3.6 IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO ONLINE**

A área de recrutamento e seleção de pessoas é de muita importância, para os profissionais ligados à gestão de pessoas, os processos constituem-se um diferencial para as empresas que sabem escolher os indivíduos apropriados para o trabalho a ser executado, as quais identificam a importância da cooperação para o alcance de seus objetivos.

“O recrutamento tem sido bastante discutido nas empresas de todos os segmentos de todos os segmentos e portes, contratação de profissionais qualificados colabora para a formação de equipes de alto rendimento, capazes de entregar melhores resultados a empresa.” (FERREIRA, 2005).

Esta área passou por algumas mudanças pela globalização e contexto organizacional, onde se exige mais qualidades e eficiência dos colaboradores. Para estas informações, foi necessário realizar pesquisa bibliográfica, para obter um melhor entendimento sobre recrutamento e seleção. As informações obtidas, possamos entender que processos de recrutamento e seleção são primordiais para as empresas, pois elas terão novas estratégias com o intuito de localizar talentos avançados.

### **3.7 VANTAGEM E DESVANTAGEM**

O processo de recrutamento online aparece com três estágios. Inicialmente as empresas atraem os futuros funcionários com propagandas e anúncios que lhes interessem o recrutado, e então é feito o processo de seleção com os currículos que foram enviados, onde nesse tipo de processo serão mais resumidos e objetivos pela necessidade da empresa, e por fim o contato com o selecionado, que para isso o recrutador deve se atentar a verificação dos bons candidatos e um ágil contato com o selecionado, pois eles possuem outras oportunidades com outras empresas.

As vantagens desse processo de recrutamento online são custos, tempo e despesas reduzidos, as vagas podem estar disponíveis em vários sites, fácil acesso. Porém, essa modalidade exclui candidatos que não possuem internet. “O processo se torna mais impessoal, pode atrair candidatos indesejáveis e dificuldades técnicas podem surgir” (PRASAD, 2009).

O recrutamento se encerra no momento da chegada dos currículos, após ser feita a abertura da vaga, e a análise dos currículos, se dá o início ao processo de seleção de pessoas.

Ter muitos candidatos pode ser bom, mas ter demasiados candidatos não, aquilo que é uma vantagem do recrutamento online, pode, em pouco tempo, tornar-se numa desvantagem, para os responsáveis pela seleção, um número descabido de candidatos pode ser uma verdadeira dor de cabeça e a facilidade com que os candidatos, provenientes dos quatro cantos do planeta, podem aceder a uma oferta de emprego, pode fazer com que uma candidatura forte se perca entre as irrelevantes.

## ANÁLISE DE RESULTADOS

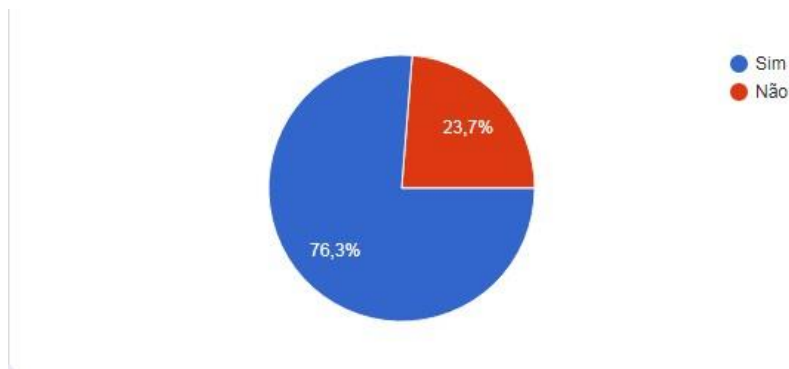
A pesquisa foi aplicada no período de 27 de abril de 2023 a 18 de maio de 2023 e obteve o total de 177 respondentes, entre eles tanto mulheres quanto homens, as informações foram dispostas seguindo a sequência de perguntas respondidas, assim o formulário foi realizado com perguntas de múltiplas alternativas, dicotômica e dissertativas voltadas ao recrutamento online.

A pesquisa teve por objetivo analisar e compreender as hipóteses do trabalho presente e como vem sendo o crescimento do sistema de recrutamento online ser mais efetivo do que o modelo tradicional no mercado. Os resultados obtidos foram analisados por meio de textos, respondendo as cinco questões da entrevista realizada. Em sequência, todos contendo explicações coerentes para melhor entendimento do assunto.

Seguindo a sequência de apresentação dos resultados, serão apresentados os seguintes tópicos: caracterização da organização, a utilização da Internet, investimentos em TI, atuação do recrutamento on-line, impactos, planejamento e estratégia, limitações e obstáculos, ameaça da concorrência, vantagens potenciais e oportunidades de negócio, formas de aplicação/serviços e formas de remuneração, público-alvo e meios de divulgação.

No que concerne ao estudo analisar se as empresas utilizam as redes sociais online como forma de recrutamento e identificar quais as mais utilizadas, foi possível apurar que a totalidade da amostra recorre às redes sociais online para fins de recrutamento.

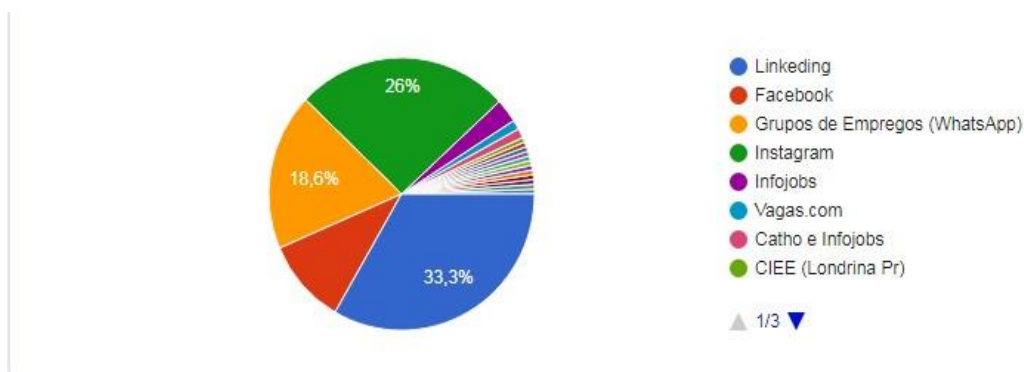
### Gráfico 1 – Recrutamento online



Fonte: Do próprio autor, 2023.

De acordo com o gráfico 1, mais de 76% dos participantes da pesquisa relataram que já tem o conhecimento sobre a existência do método online de recrutamento, o que nos leva a ter o entendimento que, com o avanço das tecnologias e o uso abrangente das redes sociais durante o dia a dia das pessoas, o método de recrutamento online vem sendo reconhecido cada vez mais. E menos de 24% das pessoas entrevistadas relataram que não conheciam o método online de recrutamento, assim, nos concedendo o entendimento de que apesar da normalização do método online de recrutamento, muitas pessoas desconhecem de tal modo que as empresas utilizam para recrutar candidatos.

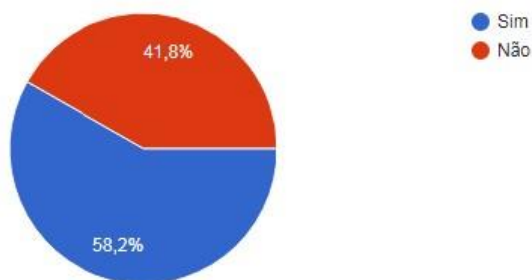
## Gráfico 2 – Sites que mais utiliza o processo de recrutamento e seleção



Fonte: Do próprio autor, 2023.

De acordo com o gráfico 2, mais de 33,3% dos participantes da pesquisa relataram que uma das redes sociais mais utilizada no momento é o LinkedIn, quando se trata de passar informações, essa rede social faz muito bem o seu papel é uma plataforma especial para as empresas que procuram candidatos bons, e para pessoas que desejam divulgar seu currículo. E menos de 18,6% das pessoas entrevistadas relataram que utilizam os grupos de empregos por WhatsApp, nos concedendo o entendimento de que apesar de alguns sites ser mais conhecidos pelas pessoas pode ser mais efetivo e mais rápido no processo de recrutamento tanto pelos sites e pelas redes sociais.

### Gráfico 3 – Avaliação online do recrutamento



Fonte: Do próprio autor, 2023.

De acordo com a questão proposta, 58,2% dos participantes da pesquisa já fizeram uma avaliação online, pode ser dizer que os testes online são mais comumente usados para analisar o comportamento dos candidatos o que permite aos recrutadores avaliarem o fit cultural e o perfil desse profissional. Além disso as avaliações podem auxiliar o recrutamento ao decorrer de todo o processo seletivo. Em menos de 41,8% das pessoas entrevistadas relataram que não participou de nenhuma avaliação online, assim, nos concedendo o entendimento que a maioria participou do método online da avaliação e que outros preferem participar do modelo mais tradicional, além disso além de avaliar, em seguida é preciso reavaliar suas estratégias de recrutamento, sendo assim a rotatividade alta de funcionários também é um dos fatores que preocupam os recrutadores. Afinal, a saída de colaboradores não beneficia nenhum dos lados, prejudicando ainda a credibilidade e a marca da empresa.



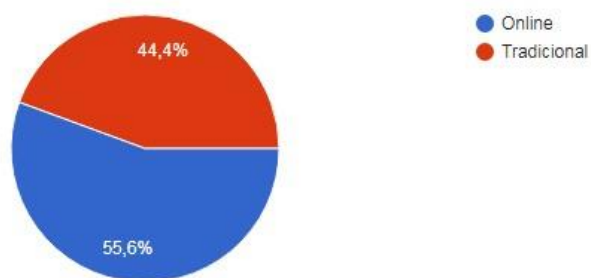
#### Gráfico 4 – Vantagem do processo de recrutamento e seleção online



Fonte: Do próprio autor, 2023.

De acordo com o gráfico 68,5% dos participantes da pesquisa relataram tempo otimizado por motivos de obrigações do dia a dia, muitos participantes não têm o tempo adequado para o processo, porém com o recrutamento online houve uma facilidade para realizarem o processo pelas redes sociais. E menos de 28,7% das pessoas entrevistadas demonstraram que a maioria das plataformas permite que você publique suas vagas gratuitamente, mas também minimizar o custo do trabalho, assim, compreendemos o entendimento de que apesar de suas vantagens, muitas pessoas acabam preferindo o recrutamento e seleção online, por ser mais eficaz do que o modelo tradicional.

### Gráfico 5 – Recrutamento online ou tradicional



Fonte: Do próprio autor, 2023.

Após fazer a análise do gráfico 4, é notório que 55,6% dos entrevistados, ou seja, mais da metade dos entrevistados tem a opinião de que o recrutamento online é mais útil que o tradicional, tendo então, uma perspectiva de que as pessoas estão reconhecendo a praticidade e as vantagens que o modo de recrutamento online tem sobre o modo tradicional. Já por outro lado 44,4% dos entrevistados crêem que o modo tradicional ainda é a melhor opção, muito se deve a essa escolha devido a confiança a mais que o modo tradicional traz a nós, pois, o recrutador tem o total conhecimento do candidato quando ele se encontra pessoalmente.

Após a análise minuciosa dos presentes gráficos, é de grande percepção que, o modo online de recrutamento além de trazer certos benefícios não somente para as organizações, mas também para os candidatos, traz junto uma certa insegurança, pois, quando os entrevistados foram questionados sobre se o modo online de recrutamento online é mais útil que o tradicional, quase metade dos entrevistados optaram em responder que não é mais útil (cerca de 44,4%).

Com isso a sugestão que podemos oferecer para organizações que queiram optar pelo modo online de recrutamento, é trazer firmeza e clareza para os candidatos, realizando reuniões com frequência, criando um vínculo maior com o candidato, obter maior conhecimento sobre os caminhos e ferramentas mais viáveis para a realização do processo, buscar uma forma de realização, onde, tanto o candidato quanto a organização se sintam seguros e confiantes durante o decorrer do recrutamento.

Tudo isso pode ser realizado de forma conjunta caso a organização escolha criar um site ou app para que ambos durante o processo se sintam agradáveis, com isso a organização se sentiria mais confiante em contratar o candidato, e os candidatos se sentiriam mais confortáveis durante todo o processo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista as vantagens que esse novo método de recrutamento traz não somente para as empresas, mas para os candidatos que pretendem ocupar uma vaga de emprego que está livre, o método de recrutamento online também traz certas desvantagens e inseguranças para o recrutador, pois, quando a reunião ocorre de modo online, o recrutador pode não ter a impressão mais precisa do candidato.

É nítido que as redes sociais estão cada vez mais presentes em nossas vidas e somos influenciados diariamente por elas, e o mesmo impacto ocorre também dentro das organizações no departamento de Recursos Humanos. Com o crescimento em massa da tecnologia e a busca incessável pela modernização, as empresas não ficaram para trás e se atualizaram quando o assunto é recrutamento.

Graças a utilização do recrutamento online, os candidatos têm uma maior possibilidade de serem contratados, porque, seus currículos estarão integralmente disponíveis mundo a fora para diversas empresas analisarem e realizarem a contratação dele, sem a necessidade de o candidato ficar enviando seu currículo de empresa para empresa

Com o acontecimento da pandemia do Covid-19, o método de recrutamento online teve uma proporção maior e as organizações encontraram no mesmo, uma opção mais segura para o recrutamento de profissionais, onde a organização e o profissional puderam se manter em segurança e longe de riscos, e com esse ocorrido é possível afirmar que houve um maior aumento de utilização das redes sociais na área de RH.

## REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS

AKITA, Laura da Silva; SANTOS, Gabriele Carvalho; VENÂNCIO, Gabriely Vitória dos Santos. **Recrutamento e Seleção das pessoas-** 2021 [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as\\_sdt=0%2C5&q=vanatagem+m+e+desvantagem+do+recrutamento+&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1680149628690&u=%23p%3DDONT8-Wj\\_AEJ](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=vanatagem+m+e+desvantagem+do+recrutamento+&btnG=#d=gs_qabs&t=1680149628690&u=%23p%3DDONT8-Wj_AEJ)

ANUZZI, L. **Recrutamento via Internet: Pesquisa revela tendências.** 2004 Disponível em <http://www.skywalker.com.br/artigos/rh/recruta.htm>

ARMBRUST, Gabrielle. **Tipos de recrutamento: quais são, vantagens e desvantagens.** Editora: gupy.io. Postado dia: 20/09/2021. Site: <https://www.gupy.io/blog/tipos-de-recrutamento>

BASTOS, A. e SANTOS, - **Redes sociais informais e compartilhamento de significados sobre mudança organizacional.** - Revista de Administração de Empresas.

BATELMAN, T. S.; SNELL, S. **A Administração: construindo a vantagem competitiva.** São Paulo: Atlas, 1999

BOHLANDER, G, SNELL S, SHERMAN A. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004

CARVALHO, livro. **Recrutamento e seleção por competências.** 2015 <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=DCOHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=recrutamento&ots=eOhE6CD5oe&sig=rG8dtDp0Urz46RfC2CS7kpE6Kd4>

DIAS, Mariana. **Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas.** Editora: gupy.io. Postado dia: 14/09/2021. Site: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-eselecao>

DECENZO, D. A. & ROBBINS, Stephen P. Administração de Recursos Humanos. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão.** Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

LAUDON, Kenneth C. e LAUDON, Jane P. **Sistemas de informação com internet.** 4ª. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

LIMA, A. S. H., & RABELO, A. (2018). **A importância do e-Recrutamento e seleção online no processo organizacional.** Revista Psicologia, Diversidade e Saúde.

**MICHEL, Murillo. Revista Científica Electrónica da Administração. 2007**  
[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=tipos+de+recrutamento+&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1680132544008&u=%23p%3Dnx4NswOqMqgJ](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=tipos+de+recrutamento+&btnG=#d=gs_qabs&t=1680132544008&u=%23p%3Dnx4NswOqMqgJ)

MOLINA, Marina Vasconcelos Lima de Freitas. **Redes sociais virtuais como uma nova ferramenta nos processos de recrutamento, seleção e controle de pessoal.** 2011. 95 f. Monografia (Bacharel em Administração) - Universidade de Brasília Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Departamento de Administração, Brasília. 2011

OLIVEIRA, Natanael. **A história das redes sociais.** Disponível em: <<http://www.natanaeloliveira.com.br/a-historia-das-redes-sociais/>> Acesso em: 10/09/2013.

REDATOR, blog. **Recrutamento Online,** Disponível em PontoTel: <https://www.pontotel.com.br/recrutamento-online/>. 2023

RICCI, J. **A Evolução do RH - da década de 30 até o século XXI.** 2004. Disponível em: [http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/130404-evolucao\\_rh\\_pato.shtml](http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/130404-evolucao_rh_pato.shtml)>.

ROCHA, J. A.O., **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial**- 2014  
[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as\\_sdt=0%2C5&q=vanatagem+e+desvantagem+do+recrutamento+&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1680149835053&u=%23p%3D\\_j8K9XqlpVgJ](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=vanatagem+e+desvantagem+do+recrutamento+&btnG=#d=gs_qabs&t=1680149835053&u=%23p%3D_j8K9XqlpVgJ)

SILVA, A. C.P.; ALBUQUERQUE, J. S.. **As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção**. Business Journal, 2019

TEGON, Cezar Antônio. **Sistema de Informação de Recursos Humanos no Brasil**. Disponível [http://www.elancers.com.br/forin/noticias\\_res.asp?id=10](http://www.elancers.com.br/forin/noticias_res.asp?id=10)  
Acesso em 19 Ago. 2008

TEGON, Cezar Antônio. E-Recruitment – **Uma questão estratégica para as empresas**. Disponível Acesso em 18 Ago. 2008

TAFNER, Elisabeth Penzlien; DA SILVA, Everaldo. **Metodologia do Trabalho Acadêmico**. Indaial: ASSEVI, 2008.

