

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

ETEC PAULINO BOTELHO

Curso Técnico em Recursos Humanos

Guilherme de Moraes Alves

João Vitor Lima Lopes

Luiz Kauê Amaro De Abreu

RECRUTAMENTO “ON-LINE” NAS EMPRESAS

São Carlos

2023

Guilherme de Moraes Alves

João Vitor Lima Lopes

Luiz Kauê Amaro De Abreu

RECRUTAMENTO “ON-LINE” NAS EMPRESAS

*Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
Recursos Humanos da Etec
Paulino Botelho, como requisito
para a obtenção do título de
Técnico em Recursos Humanos.*

São Carlos

2023

Guilherme de Moraes Alves
João Vitor Lima Lopes
Luiz Kauê Amaro De Abreu

RECRUTAMENTO “ON-LINE” NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Paulino Botelho, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

São Carlos, 08 de dezembro de 2023.

Romualdo Moreira Barbosa – Professor Orientador

(nome) 1 – Comissão Examinadora

(nome) 2 – Comissão Examinadora

Elisabeth Traldi Bezerra – Professora Coordenadora do Curso

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre as quais agradeço:

Aos professores e toda a equipe responsável por tornar isso possível, ao meu orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

A todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho. Às pessoas com quem convivemos ao longo desses anos de curso, que nos incentivaram e certamente tiveram impacto na nossa formação acadêmica.

RESUMO

No presente, as empresas usam as redes sociais como meio de comunicação e divulgação. Entretanto, podemos vê-la como uma ferramenta decisiva no recrutamento e seleção. Esse conteúdo foi bastante utilizado e aproveitado pelos profissionais em Recursos Humanos, tendo como seu principal questionamento as vantagens e desvantagens desse ato, nesse processo de recrutamento *on-line*. Analisando a tecnologia na gestão de pessoas foi possível verificar os benefícios oferecidos à empresa e ao candidato, sendo mais vantajoso e efetivo que seu modelo tradicional.

ABSTRACT

Nowadays, companies use social networks as a means of communication and dissemination. However, we can see it as a decisive tool in recruitment and selection. This content was widely used and taken advantage of by professionals in Human Resources, having as its main questioning the advantages and disadvantages of this act in this on-line recruitment process. Analyzing the technology in people management it is possible to verify the benefits offered to the company and the candidate, being more advantageous and effective than its traditional model.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. JUSTIFICATIVA	13
3. OBJETIVOS.....	14
3.1 OBJETIVO GERAL	14
3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	14
4. METODOLOGIA	15
5. REFERENCIAL TEÓRICO	16
6. DESENVOLVIMENTO	17
7. CONCLUSÃO	22
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

1. INTRODUÇÃO

O tema “Recrutamento “On-line” nas Empresas”, abrange as vantagens e desvantagens que um recrutamento on-line pode proporcionar àqueles que desejam um emprego na área on-line ou apenas almejam realizar o recrutamento de maneira remota.

Inclui um recurso que possibilita mais sustentabilidade, agilidade, redução de custos, praticidade no manejo da informação e minimização de erros. O recrutamento pela internet também facilita a acessibilidade. Pessoas com deficiência, com condições financeiras variadas ou com dificuldades e horários, podem encontrar vagas e se candidatar com praticidade, custos reduzidos e sem dificuldades com mobilidade.

É um novo modelo de recrutamento, pois passa a se enquadrar neste meio tecnológico, proporcionando maiores oportunidades, abrangendo, também, a possibilidade de pessoas do outro lado do mundo poderem ser entrevistadas e contratadas, para assim, contribuir financeiramente e visivelmente, alavancando a popularidade da empresa e a sua acessibilidade.

Portanto, o objetivo principal da realização do recrutamento “on-line” é a de exatamente proporcionar um movimento, no qual fará com que muitas outras pessoas se engajem e tenham o necessário para realizar a entrevista remota, sendo assim, será uma parte na qual, para muitos, será a diferença, pois nem todos têm a acessibilidade de se deslocar de um lugar para o outro.

2. JUSTIFICATIVA

Diante da pandemia causada pelo ¹Sars-19, as empresas precisaram se adaptar a novos modelos de recrutamento. O recrutamento *on-line* proporciona uma maior possibilidade de alcance de candidatos, independentemente da localização geográfica, o que aumenta a diversidade da equipe e possibilita a contratação de profissionais altamente qualificados que, de outra forma, talvez não pudessem ser encontrados.

O recrutamento *on-line* surge como uma alternativa viável para garantir a continuidade das operações das empresas. Sendo assim, o objetivo principal deste trabalho é analisar as vantagens e desvantagens do recrutamento *on-line*, identificando as melhores práticas para as empresas que adotaram essa modalidade de recrutamento em meio ao contexto pandêmico.

Com a realização deste artigo, espera-se contribuir para o aprimoramento dos processos de recrutamento, aumentando a eficiência das empresas na seleção de seus candidatos e assegurando o sucesso do trabalho em tempos de mudanças e incertezas.

¹ Sars-19: O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019. Pertence ao subgênero Sarbecovírus da família Coronaviridae e é o sétimo coronavírus conhecido a infectar seres humanos.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

O propósito é o de apontar as vantagens e desvantagens que um Recrutamento “on-line” proporciona as empresas que aderiram ao novo sistema por conta da pandemia que ocorreu pelo Sars-19.

Ao recrutar, a finalidade é fazer com que o melhor candidato comece em sua nova função o mais rápido possível. O recrutamento virtual pode ajudar nisso, acelerando o processo de recrutamento.

Esse conceito também tem sido levado cada vez mais na hora da seleção dos candidatos. Nesse caso, é possível realizar testes de personalidade, entrevistas a distância (via Skype, por exemplo), provas de raciocínio lógico, de proficiência em uma segunda língua, entre muitas outras coisas, como um todo.

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Demonstrar que a ferramenta permite a entrada de candidatos às vagas de emprego de maneira virtual, de forma dinâmica e trazer facilidades ao Departamento de Recrutamento e Seleção. Desse modo, o recurso possibilita mais sustentabilidade, agilidade, redução de custos, praticidade no manejo da informação, segurança e minimização de erros. Cada vez mais as empresas adotam esse sistema por causa de suas vantagens. Assim, a modernização pode trazer resultados mais assertivos e eficientes.

4. METODOLOGIA

Para realizar um recrutamento “on-line” é necessário que o RH faça um planejamento de todas as etapas que serão realizadas. Para captar bons candidatos, a empresa deve divulgar a vaga em todas as plataformas digitais possíveis, como sites de emprego, portal institucional e redes sociais — LinkedIn, Instagram, Facebook e o YouTube — que podem ser uma ótima porta de entrada para recrutar candidatos.

Ainda, isso é uma boa oportunidade para analisar de perto o perfil e as qualidades dos concorrentes.

É importante lembrar que ao usar plataformas de recrutamento em sistemas “on-line” para realizar todas as etapas do processo, as chances de erros em prejudicar o desenvolvimento da seleção diminuem. Isso porque os sistemas “on-line” diminuem as escolhas baseadas em achismo e aumentam os acertos, conseqüentemente, trazendo mais benefícios para o processo.

Além disso, a análise “on-line” do perfil do candidato deve ser levada em consideração no processo seletivo. Por meio das redes sociais, o recrutador pode analisar se o candidato é uma pessoa instável nos empregos, se tem um bom comportamento “on-line” ou se prejudica a imagem da empresa nas plataformas. Pode ser uma ótima aliada para conferir experiências e recomendações do candidato. Isso otimiza o tempo de seleção e facilita para as próximas etapas.

Depois da entrevista em vídeo, para complementar a decisão da contratação de um novo funcionário, o ideal é usar um software de análise comportamental, que ajuda a empresa a evitar maiores gastos e diminuir erros no futuro.

Após esta fase, vem um encontro presencial para conhecer pessoalmente o candidato e confirmar as experiências em relação à vaga e ao profissional.

5. REFERENCIAL TEÓRICO

Como principal referência, o LinkedIn, até aos dias de hoje, é conhecido pela facilidade em encontrar empresas e na praticidade de enviar currículos. Com a pandemia, tornou-se ainda mais usual, principalmente àqueles que aderem ao *Home Office*, que é uma forma do recrutador realizar a entrevista de forma remota. O LinkedIn, com sua grande visibilidade e viabilidade possibilita o marketing digital pessoal, ou seja, conectar profissionais de todo o mundo; conectar profissionais de mesma área de interesse; facilitar a busca por empresas (seja para conquistar um emprego, seja para fazer parcerias).

A grande maioria das empresas observaram que o mercado virtual tem crescido, e com isso, abrangeram grande parte de seus negócios, através da internet.

6. DESENVOLVIMENTO

Recrutamento “on-line” é quando a organização divulga vagas de emprego no meio virtual, através de páginas especializadas. Ela recebe os currículos e faz a triagem de candidatos pela internet. A plataforma também permite a visualização das vagas disponíveis e concorridas pelo candidato na organização.

Em alguns processos, a organização pode incluir testes virtuais, por exemplo, quando a vaga disponível necessita o conhecimento de uma ferramenta específica. Ademais, a comunicação pode ser feita pela plataforma ou e-mail, inclusive para as convocações e devolutivas das etapas da seleção.

O recrutamento “on-line” torna muito mais fácil a identificação da vaga e a candidatura para ela. Para isso, basta cadastrar o currículo e enviá-lo pela internet para a organização.

Dessa forma, a área de Recursos Humanos tem mais opções para avaliar, sem restrições por causa de distâncias. Candidatos muito competentes às vezes podem estar um pouco longe, mas com a ferramenta, é possível superar esse entrave.

O recrutamento pela internet também facilita a acessibilidade. Pessoas com deficiência, com variadas condições financeiras ou com dificuldades e horários, podem encontrar vagas e se candidatar com praticidade, custos reduzidos e sem dificuldades com mobilidade.

Além do tradicional currículo enviado pelos candidatos, o recrutamento “on-line” permite inovar. Você pode fazer perguntas específicas, contar com resultados de testes e provas “on-line” e fazer análise das redes sociais dos candidatos.

Tudo isso serve para uma decisão mais embasada na hora de passá-lo para a próxima fase. Filtros podem te ajudar a achar candidatos que está procurando.

Você pode fazer a filtragem por habilidades buscadas, área de formação ou até mesmo tempo de experiência.

Além do mais, existem ferramentas que possuem funcionalidades para buscar palavras-chave. Isso significa que você pode escrever “marketing digital” e achar todos os candidatos que possuem experiência na área.

Na Gupy, o primeiro “software” brasileiro de recrutamento e seleção a desenvolver uma IA (Inteligência Artificial) própria, a assertividade é incrível: em 2020, por

exemplo, 80% dos candidatos contratados pela plataforma estavam entre as 10 primeiras pessoas colocadas na vaga.

Assim, o RH conta com recursos que agilizam o processo de triagem - e não é preciso mais procurar um currículo em meio a pilhas de papel.

Uma das maiores vantagens de um sistema de recrutamento e seleção on-line é a facilidade de gerenciar o processo. Em um processo "off-line" os controles são em planilhas eletrônicas e papel.

Com o recrutamento digitalizado, a equipe de RH tem visibilidade total do processo. 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.

Esses e outros dados trazem mais assertividade e desenvolvimento estratégico de atividades para o RH.

Outrossim, é possível que toda a equipe acesse a plataforma e visualize o processo seletivo. Também é possível envolver gestores das vagas, por alvo, a visibilidade do andamento das vagas de suas áreas.

Sem mais arquivar pilhas de currículos, uma vantagem do recrutamento on-line é construir um banco de talentos. Todos os candidatos inscritos, em diferentes áreas, podem fazer parte de um banco único para que a empresa possa acessar na hora de demandas.

Logo, centralizar os "CVs" evita a duplicidade de candidatos, o que é comum em currículos impressos.

Quando falamos de recrutamento "on-line" estamos falando de diversas tecnologias que compõem este universo. Hoje, *gamification*, inteligência artificial, testes on-line e ²*people analytics*, por exemplo, vieram para ficar. Tudo isso dentro de um processo digital ajuda na eficiência e assertividade da contratação.

² People analytics: People Analytics é um método de gestão de pessoas baseado na coleta e análise de dados sobre os funcionários de uma empresa. Essa "análise de pessoas" torna o RH mais estratégico, otimizando processos, diminuindo o turnover, aumentando a atração de talentos.

Um assunto ainda um pouco polêmico são as informações sigilosas das empresas que ficam armazenadas em bancos e servidores externos. Todavia, quando comparado aos riscos de impressos que podem ser perdidos ou danificados permanentemente, é um benefício.

Empresas que oferecem serviços para um sistema de recrutamento e seleção “on-line” possuem certificados de segurança das informações (mas sempre confira para ter certeza).

Esta é a tendência do momento em recrutamento. Cada vez mais o RH precisa começar a construir jornadas e experiências engajadas e prazerosas para seus colaboradores. Mas isso deve começar antes deles entrarem na empresa.

Para fortalecer a marca empregadora e atrair somente os melhores, ter um processo simples e acessível para os candidatos é fundamental. No recrutamento “on-line” o encontro da vaga, inscrição, interface com a empresa, atualização do CV, etc., é mais fácil e possui potencial para entregar uma melhor experiência ao candidato.

Deste modo, vale lembrar que mesmo para vagas confidenciais, que geram uma certa desconfiança nos candidatos, é possível criar uma experiência agradável e encaixada, por meio de descrições de cargo bem detalhadas e entrevistas mais amigáveis.

É claro que também existem desvantagens. Como em todas as escolhas, há um lado negativo — que deve ser bem gerenciado pela organização.

O processo de recrutamento “on-line” costuma ser mais impessoal, por isso é possível que o gestor tenha uma leitura menos correta do candidato.

Na entrevista presencial pode-se observar melhor o candidato e sua linguagem corporal. Quando “on-line”, parte dessas informações podem ser perdidas, o que para alguns recrutadores pode ser prejudicial.

Por isso, torna-se ainda mais necessário atribuir estrategicamente quais serão as etapas do processo seletivo, para evitar ao máximo uma leitura errada. Outro ponto é que os candidatos também podem dar menos atenção às etapas, por acreditar que o processo “on-line” é menos exigente e não demanda tanta atenção.

Certifique-se de realizar pontos de contato sempre com seus candidatos, utilizar uma comunicação próxima e amigável, além de mostrar interesse e velocidade para responder suas dúvidas.

Com a ferramenta que sua empresa utiliza, personalize os campos, perguntas, fotos etc. Para deixar o máximo possível com sua identidade. Nada de perguntas e campos

genéricos.

A tecnologia permite análises mais rápidas, com menores custos e mais assertividade. No entanto, três itens são indispensáveis para utilizá-la adequadamente: boa comunicação, acompanhamento contínuo e bom “³software” de gestão.

É preciso manter uma boa comunicação com cada candidato, indicando as próximas etapas e gerando “⁴feedbacks” claros. Também é preciso acompanhar os resultados continuamente, avaliando os candidatos que estão aptos para prosseguir, sem perder tempo.

A Gupy é um software que permite construir o recrutamento on-line em um único lugar, da divulgação, atração, seleção, análise até a gestão do processo.

Essas são as principais dicas para alcançar melhores resultados. Lembre-se de que é importante utilizar as tecnologias a seu favor, agregando forças que diferenciam sua empresa no mercado e contribuam para a contratação de profissionais acima da média.

São muitas as companhias que tornam ao menos uma parte do seu processo totalmente on-line. A AmBev, por exemplo, realiza todos os testes a distância e apenas as entrevistas presencialmente. Os principais benefícios para a empresa que utiliza o recrutamento “on-line” são: economia de dinheiro e energia física, celeridade na realização dos processos, flexibilidade, pois o gestor de RH pode fazer outras coisas enquanto as tarefas “on-line” estão sendo realizadas pelos candidatos, e assertividade. No processo, já que o processo “on-line” pode trazer mais dados para a análise dos candidatos.

A empresa que investe no E-Recrutamento possui maior probabilidade de sucesso e rapidez na escolha do candidato que melhor representa o perfil da vaga disponível. Ao utilizar métodos tradicionais, não temos a mesma extensão, alcance e divulgação de dados disponibilizados pela internet.

³ Software: Software é uma sequência de instruções escritas para serem interpretadas por um computador para executar tarefas específicas. Também pode ser definido como os programas, dados e instruções que comandam o funcionamento de um computador, smartphone, tablet e outros dispositivos eletrônicos.

⁴ Feedback: Um feedback nada mais é do que uma resposta dada a um estímulo como uma maneira de avaliá-lo. No ambiente interno de uma empresa, isso diz respeito às avaliações de desempenho realizadas com a equipe, tanto a respeito do que se espera de colaboradores, quanto às suas expectativas relacionadas à organização.

No ponto de vista financeiro, o E-Recrutamento é viável, devido seus baixos custos no setor de investimento e mão-de-obra.

O recrutamento, através da internet, possui benefícios que atuam além das organizações, pois permite aos candidatos êxito na conquista do novo emprego, devido às vantagens como a abrangência, disponibilidade de horário na busca de vagas, e globalização das oportunidades.

Na empresa Log Express, localizada no Cabo de Santo Agostinho, entendemos que o processo de recrutamento e seleção on-line ainda não está sendo utilizado pela empresa, mas que a utilização do mesmo trará a redução de custos e otimização nos processos de Recrutamento e Seleção.

Criando uma página “⁵web” ou “⁶submenu” no site da própria organização/empresa, na qual os candidatos podem introduzir os seus dados biográficos de uma forma previamente estruturada, em que qualquer informação extra deverá ser colocada como anexo. Esta abordagem facilita às organizações/empresas a visualização e comparação de características dos candidatos.

Divulgação da oportunidade no site da própria organização/empresa em que a resposta deverá ser efetuada diretamente para o e-mail publicado remetendo toda a informação solicitada;

Através da utilização de sites especificamente criados para esse efeito, em que candidatos interessados e empresas com oportunidades em aberto podem aceder com frequência.

⁵ Web: World Wide Web é uma teia de páginas contendo texto, imagens, som etc. Com ligações diferenciadas entre si, disponíveis em computadores presentes na internet.

⁶ Submenu: Na interface gráfica dos softwares de computador, o menu que comporta os resultados secundários de um menu principal.

7. CONCLUSÃO

As atividades de todo o mercado se digitalizaram e, para o setor de RH, isso não foi diferente. Por isso, o recrutamento “on-line” surgiu como um método para selecionar e contratar profissionais de forma inteiramente virtual.

Esse modelo possibilita que não ocorra um encontro presencial entre o candidato e o recrutador. Desta maneira, há a possibilidade de avaliar mais candidatos e os requisitos podem ser bem direcionados.

Podemos dizer que os candidatos passam por um processo mais ágil, enquanto os recrutadores fazem contratações mais assertivas. Consequentemente, as empresas podem dispensar divulgações tradicionais em jornais, panfletos e outros meios.

Esse processo também pode ser satisfatório para os candidatos que participam. A internet possibilita a aplicação de métodos como o “⁷*gamification*”, que deixam os testes muito mais divertidos e engajadores.

⁷ Gamification: A gamificação é uma grande aliada para despertar a motivação e o engajamento profissional da equipe. Como os jogos são naturalmente atividades divertidas, essa estratégia se beneficia dessa qualidade para estimular os colaboradores a realizarem as tarefas e, assim, obterem mais resultados.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[https://www.metadados.com.br/blog/saiba-como-o-recrutamento-online-e-uma-ferramenta-inovadora-do-](https://www.metadados.com.br/blog/saiba-como-o-recrutamento-online-e-uma-ferramenta-inovadora-do-rh#:~:text=O%20recrutamento%20online%20%C3%A9%20uma,seguran%C3%A7a%20e%20minimiza%C3%A7%C3%A3o%20de%20erros.)

[rh#:~:text=O%20recrutamento%20online%20%C3%A9%20uma,seguran%C3%A7a%20e%20minimiza%C3%A7%C3%A3o%20de%20erros.](https://www.metadados.com.br/blog/saiba-como-o-recrutamento-online-e-uma-ferramenta-inovadora-do-rh#:~:text=O%20recrutamento%20online%20%C3%A9%20uma,seguran%C3%A7a%20e%20minimiza%C3%A7%C3%A3o%20de%20erros.)

[https://www.ciadeestagios.com.br/conteudos-para-rh/recrutamento-](https://www.ciadeestagios.com.br/conteudos-para-rh/recrutamento-online/#:~:text=As%20atividades%20de%20todo%20o,profissionais%20de%20forma%20inteiramente%20virtual.)

[online/#:~:text=As%20atividades%20de%20todo%20o,profissionais%20de%20forma%20inteiramente%20virtual.](https://www.ciadeestagios.com.br/conteudos-para-rh/recrutamento-online/#:~:text=As%20atividades%20de%20todo%20o,profissionais%20de%20forma%20inteiramente%20virtual.)

[https://www.gupy.io/blog/recrutamento-](https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online#:~:text=Gest%C3%A3o%20em%20tempo%20real%20das,tem%20visibilidad)

[online#:~:text=Gest%C3%A3o%20em%20tempo%20real%20das,tem%20visibilidad e%20total%20do%20processo.](https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online#:~:text=Gest%C3%A3o%20em%20tempo%20real%20das,tem%20visibilidad e%20total%20do%20processo.)

“Para quê perder semanas à procura de um candidato quando através da internet as respostas são quase imediatas?” (Martins 2001)

“a rede social é um conjunto de indivíduos que visa a comunicação, partilhando ajuda mútua e que surge a partir de pessoas com interesses comuns.” (Bastos & Santos 2007)