



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO – UNIVS

ARTUR PORFÍRIO ALVES

PLATAFORMAS DIGITAIS COMO AUXÍLIO NO RECRUTAMENTO & SELEÇÃO DE COLABORADORES

ICÓ-CE

2022

RESUMO

Este projeto apresenta a proposta de utilização de plataformas digitais voltadas ao processo de Recrutamento e Seleção, onde sua principal função é o armazenamento das informações e currículos dos candidatos, que servirão de auxílio ao setor de Recursos Humanos no processo de R&S dos candidatos. Para a coleta de dados será necessário que o indivíduo realize seu cadastro na plataforma desejada, cuja sua finalidade é coletar e filtrar as informações sobre os aspirantes as vagas existentes, e com isso a tecnologia poderá auxiliar na logística da organização. O objetivo principal é utilizar uma plataforma digital que permita aos empregadores disponibilizarem as vagas em oferta, e quais são os requisitos necessários à inscrição e concorrência da mesma, e o aperfeiçoamento de seus candidatos, colaborando tanto no seu desenvolvimento bem como no aprimoramento dos conhecimentos intercalando atividades explorativas com os questionários em ambientes virtuais, como uma alternativa para verificar o rendimento dos sujeitos, ajudando na sua reflexão, contribuindo para sua interação ativa com determinado conteúdo de uma ou mais áreas de mercado, auxiliando o empregador nas suas metodologias de R&S.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Plataformas. R&S. Recurso Humanos.RH.GRH

ABSTRACT

This project presents a proposal for the use of digital platforms aimed at process of Recruitment and Selection, where your main function is the storage of candidates information and resumes which will assist the Human Resources department in the candidates R&S process. For data collection, it will be necessary for the individual to register on the desired platform, whose purpose is to collect and filter information about existing vacancies, and with that technology can assist in the organization's logistics. The main objective is to use a digital platform that allows employers to make available the vacancies on offer, and what are the necessary requirements for registration and compete for the same, and the improvement of their candidates, collaborating both in its development as well as in the improvement of knowledge interspersing exploratory activities with questionnaires in virtual environments, as an alternative to verify the performance of the subjects, helping in their reflection, contributing to their active interaction with certain content from one or more areas of market, helping the employer in their R&S methodologies.

Keywords: Recruitment. Selection. platforms. R&S. Human Resource.RH..GRH

1- INTRODUÇÃO

As Plataformas de R&S como Gupy, LinkedIn, Kenoby, Solides, Mindsight e Vulpi que possuem o objetivo em comum de auxiliar o empregador a encontrar o profissional adequado para a vaga, Tarefa que não é simples. Por esse motivo, contar com estas e outras ferramentas especializadas é uma maneira de otimizar o tempo, obter soluções ideais para combinar e alcançar resultados, além de levantar e transformar os dados em informações que acrescentam valor aos índices da área de RH, de forma estratégica e com ampla experiência de mercado e foco na contratação. “De fato, as organizações modernas precisam lidar com novos desafios criados por mercados em rápida mudança, expectativas cada vez maiores dos consumidores e adaptação às novas tecnologias” (HOSAIN, 2019).

Este trabalho deve apresentar a proposta da utilização de plataformas digitais como meio de R&S, onde permitam que candidatos possam concorrer as ofertas de emprego, através processos que avaliem seus conhecimentos e habilidades, sendo por meio de questionários com base na sua área em atuação, e utilização das ferramentas a serem aplicadas na prática, o compartilhamento dessas oportunidades visa alcançar tanto na escolha do profissional capacitado quanto na ampla oportunidade, sendo utilizadas por empresas a nível regional ou nacional como uma forma de proporcionar um espaço de interação entre empregado e empregador. E todo esse processo deverá ser realizado diante de um cadastro de perfil para identificação de seus usuários, onde apenas as pessoas ligadas às organizações terão acesso a esse conteúdo. “As Tecnologias passam a ser uma necessidade para as organizações da atualidade, e para representar, efetivamente, um diferencial, seu uso precisa estar ajustado à estratégia da empresa” (DUARTE et al., 2014).

PROBLEMA

Como aprimorar o processo de Recrutamento & Seleção, e a divulgação das vagas de empregos ofertadas em empresas locais e regionais.

OBJETIVO GERAL

Apresentar as principais plataformas digitais que venham auxiliar às empresas no recrutamento e seleção de colaboradores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analisar os processos organizacionais de recrutamento e seleção da empresa.
- Levantar a metodologia de trabalho utilizada em determinados setores.
- Verificar os requisitos do colaborador com relação ao cargo ofertado.

JUSTIFICATIVA

Graças a modernização do recrutamento e seleção à distância, na busca de colaboradores capacitados. A gestão de recursos humanos (GRH) sofreu significativas transformações com a inclusão de tecnologias da informação e comunicação (TIC) na condução de seus processos, incluindo os de recrutamento e seleção, que se tornaram online. Devido a esse crescimento as empresas têm tentado aperfeiçoar os processos de seletivos referente aos seus colaboradores

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizada a técnica de pesquisa etnográfica, aplicada com O software de Recrutamento e Seleção e Admissão Digital da Gupy auxiliando diretamente os interessados nas vagas ofertadas propostas pela ferramenta, proporcionando maior autonomia na interação entre empregador e entrevistado.

A Gupy é uma startup fundada por profissionais de RH e de Tecnologia, com o objetivo de transformar a maneira como são feitos processos seletivos no Brasil. Isso tem sido possível graças à agilidade e praticidade que trazemos para o trabalho de gestores e recrutadores.

REFERENCIAL TEÓRICO

2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Pode-se definir Recursos humanos como grupo de colaboradores que compõem uma organização, cujo os principais objetivos são obter, desenvolver, utilizar e manter os colaboradores da organização. Porém este setor sofreu diversas transformações motivadas pelas mudanças do mercado de trabalho. “É de responsabilidade do sistema de recursos humanos desenvolver e

implementar procedimentos para atender as necessidades dos empregados da organização e fornecer aos empregados a assistência necessária para que eles possam alcançar seus objetivos individuais” (MARQUES, 2016).

Recrutamento e Seleção são processos que se complementam, mesmo que existem diferenças, estas duas atividades estão conectadas diretamente, desde o momento em que o objetivo de uma implica no resultado da outra. Enquanto o objetivo do recrutamento é buscar, divulgar e atrair a atenção dos profissionais do mercado de trabalho para as vagas que estão disponíveis, o da seleção se aplica na escolha dos candidatos que foram recrutados, ou seja, ela faz parte de um processo decisório sobre quem será contratado para determinada vaga. Segundo Reis e Braga (2016,) “o processo de recrutamento é importante, pois atrai potenciais candidatos envolve a forma como as empresas competem por habilidades frequentemente escassas no mercado de trabalho”

As empresas estão sempre buscando por novos talentos, pessoas que sejam automotivadas e que possuam capacidade para se autodesenvolver em diversos aspectos, como a habilidade de se comunicar, desenvolver relacionamento interpessoal, e que estejam preparados para trabalhar em equipes. De acordo com Gil (2010, p. 66), cabe ao selecionador: “[...] propor critérios e elaborar instrumentos para recrutamento, seleção e adaptação das pessoas na empresa”

Uma admissão que tenha, não apenas os conhecimentos técnicos, mas também venha a contribuir com suas habilidades de relacionamento pessoal, que afeta positivamente em toda a equipe e traz resultados benéficos para a empresa. É importante escolher um candidato que realmente tenha a destreza necessária. Assim, ele pode contribuir com os colegas, a fim de compartilhar informações e conhecimentos que vão melhorar o desempenho de todos os envolvidos.

Uma das funções do setor de GP é definir quais são os principais requisitos que o candidato precisa ter para ser recrutado, e em seguida elaborar e aplicar de forma estruturada as metodologias que serão utilizadas no processo de R&S, a fim de assegurar que o profissional esteja apto para ser selecionado e se tornar um possível colaborador da empresa. De acordo com Raimundo (2016), “as empresas só conseguem atrair pessoas qualificadas para se candidatarem à vaga de emprego se tiverem um processo de recrutamento e seleção estruturado. Além de ter o processo estruturado, é preciso que o responsável seja qualificado na área para não comprometer o processo e desenvolvê-lo de forma profissional”

2.1 RECRUTAMENTO INTERNO, EXTERNO E MISTO

O recrutamento interno é um dos recursos mais usados pelo RH. Isso se deve ao fato de ser utilizado como ferramenta para reposicionar um colaborador de um cargo para outro, ou significar a oferta de uma promoção. Ainda assim, existem dúvidas com relação aos colaboradores sobre o que é o recrutamento interno. “Existem duas abordagens para o recrutamento, que pode ser feito tanto internamente – com pessoas que já fazem parte do corpo de funcionários da organização – quanto externamente” (Bohlander & Snell, 2015; Dessler, 2013).

Recrutamento interno é umas das principais atividades cuja função é identificar, e atrair candidatos de uma empresa para um cargo ou outra posição em uma mesma organização. Ao invés de realizar o recrutamento para atrair candidatos externos, o setor de Recursos Humanos tem como prioridade anunciar vagas de modo interno permitindo que os profissionais sejam recrutados e tenham a oportunidade de se candidatar à vagas dentro da empresa. Das diversas vantagens associadas ao recrutamento interno, destaca-se a motivação dos empregados por um bom desempenho, considerando que estes podem ser recompensados com uma promoção ou uma movimentação horizontal. “Além disso, os empregados também podem se sentir estimulados a investir em sua própria capacitação, dada a perspectiva de promoção ou mudança de função” (Bohlander & Snell, 2015).

Quando o departamento pessoal de uma empresa deseja preencher determinada vaga de trabalho, mas não consegue encontrar de maneira interna alguém que atenda aos requisitos necessários, uma das alternativas é buscar atrair aqueles que ainda não estejam dentro da corporação, para isso realizamos o processo chamado de Recrutamento Externo, conforme o nome já diz é feito uma busca de forma externa, o que difere por exemplo do Recrutamento Interno, quando é ofertado vaga ou promoção entre os profissionais que já atuam na empresa. “As empresas, portanto, precisam atentar-se aos mecanismos empregados na seleção de candidatos, analisando se são coesos às pretensões da empresa e com os valores por ela difundidos” (Ferreira & Vargas, 2014).

Um dos principais resultados que o Recrutamento Externo proporciona é a aquisição de pensamentos novos, de abordagens diferentes, e renovação de recursos, principalmente quando visa trazer experiências novas, mas mantendo o padrão igual ou melhor do que já existe na organização. Na atualidade, também chamada de era do conhecimento, o ambiente econômico tornou-se competitivo levando à valorização dos trabalhadores, tornando a GP especialmente

estratégica, “uma vez que suas políticas e práticas devem criar capacidades organizacionais que levem à obtenção de melhores resultados” (DEMO; FOGAÇA; COSTA, 2018, p.251).

O Recrutamento Misto pode ser descrito a combinação de técnicas que auxiliam na escolha de possíveis candidatos a colaboradores de uma organização, este procedimento deverá ser realizado em conjunto ao Recrutamento Interno e Externo, a fim de unir ambos. “Vale mencionar que o recrutamento interno exige uma série de dados e informações relacionadas, como: resultados dos testes de seleção, das avaliações de desempenho e dos programas de treinamento e aperfeiçoamento; exames das análises e descrições de cargos e dos planos de carreira, além da verificação das condições de promoção e substituição” (MARTINS; ROCHA, 2012).

Essa modalidade mescla tanto o recrutamento feito com profissionais externos ao empreendimento quanto aquele realizado com quem é admitido. O seu desenvolvimento é simples e objetivo encontrar o talento que melhor se encaixa às especificações e necessidades da vaga. “Alguns dos canais tradicionalmente utilizados incluem: consulta ao banco de dados da organização, divulgação em escolas, universidades e entidades de classe, anúncios em locais visíveis na organização, busca por agências de emprego, anúncios em jornais, revistas e sites especializados em ofertas de candidatos” (SILVA; BARRETO, 2019).

2.2 SELEÇÃO

Seleção refere-se ao processo de escolha após a realização do recrutamento, este procedimento é feito quando o mesmo resulta numa quantidade considerada de candidatos recrutados, sendo obtidos durante a primeira etapa, aonde um ou mais dos indivíduos deverão ser identificados dentre aqueles que atendem os requisitos para a posição da vaga em oferta. “A seleção corresponde à escolha do candidato mais adequado a cada posição” (Bohlander & Snell, 2015).

Ao realizar o processo Seleção o departamento de pessoal deverá direcionar sua atenção na hora de selecionar perfis dos candidatos, após a filtragem, é preciso que a equipe de Recrutamento seja objetiva naquilo que busca com relação ao que o candidato tem a oferecer como profissional e colega de trabalho a fim de contribuir ao cotidiano. “A seleção usa técnicas para comparar o perfil do candidato com a vaga em questão, tradicionalmente seguindo algumas etapas como: avaliação prévia do cargo para detectar quais os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e/ou desejáveis para execução da função; análise de currículos, entrevistas; testes; verificação de referências e dinâmicas em grupo” (SILVA; BARRETO, 2019).

A equipe interna precisa estar apta para receber os mais variados tipos de pessoas e integrá-las de forma receptiva, colaborativa e empática tornando o ambiente de trabalho receptivo.

3 NOVAS FORMAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A tecnologia está muito presente na atualidade, em todos os âmbitos da sociedade no comércio e nas indústrias, E com o surgimento de adversidades tornou-se necessário a criação e adaptação da forma de como são realizados os processos de recrutamento e seleção. Malik & Mujtaba (2018) “apresentam a tecnologia do recrutamento eletrônico (E-Recruitment) que envolve sites de empresas ou quadros de empregos para encontrar, atrair, avaliar, entrevistar e contratar novas pessoas. Através da Internet, várias ferramentas são usadas como jornais online, sites de empregos, mídias sociais e estações de rádio online. As empresas realizam entrevistas através do Skype®, Viber® ou qualquer outra fonte online.”

A divulgação de vagas não se limita apenas ao uso das plataformas digitais corporativas, com o surgimento das redes e mídias sociais surgiu também a diversidade em divulgar as oportunidades Silva e Barreto (2019) “ressaltam a importância das redes sociais para R&S, tanto aquelas criadas para o ambiente corporativo como o LinkedIn®, quanto àquelas que não são específicas para o uso corporativo, mas podem ser usadas por empresas como Facebook® (utilizado para avaliar a reputação uma organização e para envolver as pessoas com uma marca), Twitter® (utilizado para anunciar postos de trabalho usando hashtags para atingir grupos específicos), Whatsapp® (divulgação de vagas e rede de contatos), dentre outras.”

Ao pesquisar por ofertas de trabalho, deixou de ser incomum encontrar anúncios que oferecem poucos detalhes sobre a cargo, localização, rendimentos, horário de trabalho, dentre outras informações que o candidato precisará para decidir se está apto ou não a concorrer pela vaga. Naturalmente, isso tende a afastar os profissionais mais qualificados, que são justamente os que você mais busca atrair. Barman e Das (2019) “afirmam que a tecnologia em GP surgiu como solução para aumentar o desempenho dos funcionários (o que era a preocupação central da administração de recursos humanos) e que atualmente o mundo se move em direção da era dourada das soluções de tecnologia em GP:”

3.1 AS PLATAFORMAS DIGITAIS COMO FERRAMENTAS DE AUXILIO NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Com o avanço das tecnologias o setor de departamento pessoal vem se reinventado, essas adaptações são ocasionadas devido à mudanças em como são realizados os processos de R&S, viabilizando assim a necessidade da criação de plataformas digitais, sendo elas voltadas diretamente para o processo seletivo de possíveis candidatos a vaga de emprego. Abreu et al. (2014) “mencionam fatores como a comodidade e a visibilidade das vagas, como vantagens da utilização das tecnologias”

O recrutamento digital auxilia não apenas no recebimento de currículos, como também é uma ferramenta de organização e pré-seleção capaz de contribuir no processo de R&S de forma que apenas os perfis ideais sejam selecionados. É por esse e outros motivos que a sua utilização tem crescido exponencialmente. Para Duarte et al. (2014), “as tecnologias são necessárias para as organizações atuais, trazendo diferencial competitivo a essas organizações.”

Vale reforçar também, a necessidade de desenvolver habilidades de flexibilização por parte dos recrutadores do R&H ao utilizarem esses tipos de plataformas como ferramenta tanto na sua etapa de recrutamento quanto na seleção, o pré-candidato a colaborador é notificado sobre a oportunidade, desde que tenha sido devidamente cadastrado na plataforma em questão, exibindo um número real de concorrentes interessados para a vaga. Com o recrutamento online, é possível atingir um número muito maior de pessoas em diversas áreas. Para Grecco, Carvalho e Santos (2015), “a convivência em sociedades tecnológicas exige flexibilidade para acolher novos aprendizados e, organizações, que possuem pessoas flexíveis, apresentam maiores condições de adaptação a questões inéditas e complexas.”

A abrangência de divulgação que uma plataforma de recrutamento online dispõe, é uma de suas maiores vantagens. Pois ela chega em lugares onde uma simples divulgação local não consegue, tendo assim uma magnitude de alcance maior, gerando uma ampla concorrência, e criando diversidade na qualidade de candidatos à oportunidade disponível. “As competências para adotar qualquer tecnologia em GP dependem de habilidades básicas como raciocínio inovador baseado em dados, mentalidade orientada para negócios, capacidade de usar design thinking, competência cross-cultural e tecnológica, curiosidade criativa, instrução em novas mídias juntamente com o conhecimento de GP e de tecnologias computacionais” (BARMAN; DAS, 2018).

PRINCIPAIS PLATAFORMAS UTILIZADAS NO PROCESSO DE R&S

Gupy	Gupy é uma startup criada em 2015 por profissionais de recursos humanos e de tecnologia, que desenvolveram ferramentas inovadoras, com uso de Inteligência Artificial, para facilitar e agilizar os processos de recrutamento e seleção e admissão no setor, bem como para auxiliar candidatos nas buscas pelas melhores vagas.
Quadro 1: Principais Plataformas de R&S	Fonte: Adaptado de https://www.gupy.io/sobre-a-gupy/?utm_source=site&utm_medium=footer ©2015-2022 Gupy. Todos os direitos reservados.o(2022)
LinkedIn	<p>O LinkedIn é a maior rede profissional do mundo, com mais de 774 milhões de usuários em mais de 200 países e territórios em todo o mundo.</p> <p>Visão</p> <p>Criar oportunidades econômicas para cada integrante da força de trabalho global.</p> <p>Missão</p> <p>A missão do LinkedIn é simples: conectar profissionais do mundo todo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos.</p> <p>Quem somos nós?</p> <p>O LinkedIn começou na sala de estar do nosso cofundador Reid Hoffman e foi lançado oficialmente em 5 de maio de 2003. Hoje, sob a liderança de Ryan Roslansky, o LinkedIn conta com um modelo de negócios diversificado, com receita proveniente de assinaturas, vendas de publicidade e de soluções de recrutamento. Em dezembro de 2016, a Microsoft concluiu sua aquisição do LinkedIn, reunindo o maior serviço de nuvem profissional do mundo com a maior rede profissional do mundo.</p>

	LinkedIn logo © LinkedIn Corporation 2022
Quadro 2: principais plataformas de R&S	Fonte: Adaptado de https://about.linkedin.com/pt-br?trk=homepage-basic_footer-about&lr=1 © LinkedIn Corporation 2022
Sólides	A Sólides tem como objetivo garantir o protagonismo do RH na trajetória de todas as empresas. Para isso, nossas ferramentas dão suporte para as tomadas de decisão, desenvolvimento, avaliação de desempenho, acompanhamento profissional e muito mais.
Quadro 3: principais plataformas de R&S	Fonte: Adaptado de https://solides.com.br/sobrenos/ © 2022 Sólides Tecnologia
Kenoby	Kenoby agora é Gupy! Dentro do ecossistema de HRTechs, a Kenoby se destaca como uma das mais relevantes plataformas de ATS (Applicant Tracking System) do país. Desde sua fundação, já auxiliou na contratação de mais de 500 mil profissionais. Carrega em si o DNA da diversidade e uma cultura muito similar à nossa. Juntas, ambas as empresas já ajudaram na contratação de mais de 1,2 milhão de profissionais em todo o país. Daqui para frente, o foco será na construção e aprimoramento do produto Gupy. Portanto, em breve a plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy ficará ainda mais robusta.
Quadro 4: principais plataformas de R&S	Fonte: Adaptado de https://www.gupy.io/blog/kenoby-agora-e-gupy ©2015-2020 Gupy. Todos os direitos reservados.
Mindsight	O que é a plataforma Mindsight? Nós da Mindsight acreditamos que o Talent Analytics está revolucionando os processos de RH. Por isso unimos inteligência artificial e psicologia organizacional para desenvolver soluções inovadoras que aumentam a assertividade na tomada de decisão nos processos de gestão de pessoas. Valorizamos novas ideias e

	<p>a tomada de risco, pois entendemos que o processo de evolução resulta da ousadia de tirar as ideias do papel, colocá-las em prática e testá-las.</p> <p>Temos um ambiente aberto a todos, independente da identidade de gênero, orientação sexual, etnia, origem, deficiência, idade, religião ou qualquer outro aspecto social. Costumamos falar que a Mindsight é um avião que precisa ser construído enquanto está decolando, então os desafios são complexos e muitos!</p>
Quadro 4: principais plataformas de R&S	<p>Fonte: Adaptado de https://jobs.kenoby.com/mindsight/ Jobs Powered by Kenoby © 2021 Mindsight. Todos os direitos reservados</p>
Vulpi	<p>Criada em 2016, a Vulpi é uma startup que promove um match efetivo entre Pessoas Desenvolvedoras e empresas, fazendo com que as primeiras participem de processos seletivos somente de vagas que têm fit técnico e cultural. Para isso, é usada uma plataforma a qual possui um algoritmo responsável por fazer uma avaliação técnica dos candidatos, que por sua vez, cruza as informações de acordo com as necessidades dos clientes e disponibiliza um histórico de informações que facilita a tomada de decisão do setor de Recrutamento.</p> <p>A tecnologia exclui informações pessoais como, gênero, idade, raça ou nacionalidade para evitar que essas características pessoais sejam levadas em consideração, ainda que inconscientemente, pela pessoa recrutadora.</p> <p>Além disso, permite que os profissionais conectem suas redes sociais e visualizem como estão sendo avaliados pelo mercado de trabalho.</p>
Quadro 5: principais plataformas de R&S	<p>Fonte: Adaptado de https://vulpi.com.br/ https://bo.linkedin.com/company/vulpi?trk=similar-pages_result-card_full-click</p> <p>Feito por Vulpi © Todos os direitos reservados</p>

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No mundo do trabalho do futuro, cada vez mais serão necessárias novas competências técnicas e interdisciplinares. Os departamentos de RH corporativos enfrentam um desafio duplo. Primeiro, há demanda por especialistas em tecnologia que dominam tecnologias transformadoras e podem projetá-las de acordo com os interesses da empresa.

A necessidade de treinamento adicional para qualificações como trabalho ágil, aprendizado digital ou técnicas de colaboração é enorme. Esses números dão uma ideia dos principais desafios que as empresas enfrentarão nas áreas de desenvolvimento e recrutamento de pessoal nos próximos anos. A maioria das empresas está respondendo a esse desafio com duas estratégias. Por um lado, estão a expandir e a diferenciar as suas estratégias de recrutamento. Além das qualificações formais, as micro competências relevantes para a respectiva empresa estão se tornando mais importantes. “A utilização eficaz do capital humano dos funcionários no local de trabalho e seu nível de envolvimento cognitivo e emocional têm se mostrado como fatores-chave para o sucesso organizacional” (Kotze, 2018).

A disponibilização e divulgação de oportunidades para os pretendentes a vagas de emprego, que buscam o seu aperfeiçoamento técnico profissional, que pode ser feito durante o seu desenvolver na utilização da ferramenta; visando contribuir para com os conhecimentos de cada um e identificar o nível de interesse dos envolvidos. Gaspar e Schwartz (2017) “descobriram que os desafios a serem superados no uso de tecnologias incluem o excesso de subjetividade em certos momentos do processo, a falta de aceitação das tecnologias e/ou de acesso de certos grupos de trabalhadores às tecnologias e carência ou ausência de conhecimento de certas ferramentas utilizadas pelos profissionais em seus processos seletivos.”

A tecnologia está muito presente na nossa atualidade, em todos os âmbitos da sociedade no comércio e nas indústrias, mas ela tem uma função muito importante, conciliar as informações ao nosso conhecimento, contribuindo tanto nas mudanças do aprendizado quanto na comunicação da própria sociedade. “Além disso, a tecnologia impactou a GP quando a internet e o comércio eletrônico invadiram o mundo dos negócios” (BARMAN; DAS, 2018).

As plataformas deverão ser capazes de disponibilizar ferramentas avaliativas, onde serão testadas as competências de seus candidatos como: conhecimento (capacidade de transformar a informação em conhecimento), desenvolvimento pessoal (trabalhar a integração pessoal e a

integridade positiva), desenvolvimento cognitivo (processamento de informações, habilidades perceptivas), criticidade (utilizar, relacionar, avaliar as informações); Emissão de relatórios os quais auxiliarão o setor de GRH a identificar quais tópicos da sua área de atuação os candidatos terão uma maior praticidade ou dificuldade no aprendizado. Gaspar e Schwartz (2017) “salientaram que a inadequada apropriação de recursos tecnológicos pode impactar o desempenho organizacional, o que justifica a busca pela compreensão dos desafios e as tendências em R&S no que tange o uso das tecnologias.”

As plataformas digitais de Recrutamento e Seleção permitem o empregador divulgar e disponibilizar as informações sobre as oportunidades de emprego para os candidatos que desejam concorrer e estejam devidamente cadastrados, incluindo a visualização de conteúdos extras sobre o setor e mercado a serem concorridos, links sobre assuntos relacionados aos conteúdos vistos nos questionários, servindo como uma forma de incentivar os candidatos a pesquisarem sobre os assuntos que forem aplicados durante os testes, com intuito de desenvolver e aprimorar seus conhecimentos. Conforme Dutra (2009), “as pessoas adquirem cada vez mais a compreensão de sua função e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira e, conseqüentemente, as condições objetivas de desenvolvimento profissional da sua empresa.”

Conclui-se que a utilização de plataformas digitais como meio de R&S buscam futuramente amenizar as dificuldades na procura e divulgação por ofertas de emprego, diversificando os métodos e processos utilizados, através de questionários interativos que testam e avaliam os conhecimentos, dando dicas de ferramentas que contenham os materiais propostos pelo empregador, além de facilitar o compartilhamento e acesso à concorrência destas vagas, permitindo que o candidato possa se organizar e planejar qual o conteúdo será o mais adequado para se preparar e estudar. Pois cada indivíduo precisa aprender a buscar as informações para conseguir analisá-las, e só então poder transformá-las em conhecimento. Essa competência está presente na origem das “aprendizagens autônomas” (SÁ; PAIXÃO, 2015, p. 247)

Os resultados adquiridos foram uma maior praticidade em gerenciar as informações durante o processo, otimização das etapas e facilidade em divulgar e atrair os candidatos pretendentes à vaga. Ou seja, a obtenção dos resultados alcançados junto com a implementação refere-se muito mais à gestão e o aprimoramento do processo de R&S do que com redução de tempo e custo. A fim de propor que economia de tempo e custo pode ser vista como consequência e não como resultado da utilização das tecnologias no processo. “O constante fluxo de mudanças nas economias e, por

consequência, nos mercados de trabalho demanda das empresas e seus colaboradores uma recorrente ressignificação de competências e adaptação frente a competição cotidiana” (Rosa, 2013).

Precisamos compreender que, em resumo, existem alguns fatores muito importantes que influenciam os resultados, a motivação, o esforço e o desempenho das pessoas, mas o fator principal são nossas expectativas e crenças em nosso conhecimento. “É uma questão de crença verdadeira, de ação e de considerar uma série de fatores intervenientes: capacitação, cultura, aptidões, talento e motivação. De toda a forma, a aplicação do efeito Pigmaleão é determinante para o desenvolvimento de competências e, portanto, na obtenção de resultados. Como afirma Jo Owen” (2012, p. 44):

Além do mais, o estudo focou apenas no uso de soluções tecnológicas no processo de R&S. Inspira-se a ampliação desses estudos acerca dos impactos das tecnologias em outros processos da Gestão de Pessoas no contexto regional e em empresas de pequeno porte, e comerciantes locais terem maior acessibilidade e conhecimento desse tipo de plataformas.

REFERENCIAS

AVELAR, C. F. P.; SILVA, Y. M.; SARAIVA, H. L. **Tecnologia Aplicada ao Recrutamento e Seleção: Mudanças Divulgadas e Resultados Percebidos no Uso de Soluções Oferecidas por HR TECHS Brasileiras**. *Gestão e Sociedade*, v. 15, n. 43, p. 4620-4643, 2021.

BARMAN, A.; DAS, M. K. **Businesses through Human Resource Technology-Innovations and Dominance**. *London Journal of Research in Management and Business*, v.18, n.2, p.33-44, 2018

BOHLANDER, G. W., & Snell, S. A. (2015). **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo, SP: Cengage Learning.

CELIK, P., STORME, M., DAVILA, A., & MYSZKOWSKI, N. (2016). **Work-related curiosity positively predicts worker innovation**. *Journal of Management Development*.
<https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0013>.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. **Políticas e práticas de gestão de pessoas nas**

organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. Cadernos EBAPE.BR, v.16, n.2, p.250-263, 2018

DESSLER, G. (2013). **Human Resource Management (13a ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Educaton

DUARTE, F.S. et al. **A contribuição da TI como ferramenta na gestão de negócios: um estudo de caso de uma empresa no ramo tecnológico localizada no município de Pedrito/ RS.** Tecnologica, v.18, n.2, p.103-114, 2014

DUTRA, A. **Curso de Especialização em Administração Pública.** Gestão de pessoas na área pública. 2009

FERREIRA, F. S. & VARGAS, E. C. (2014). **A importância do recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial.** Estação Científica – UNIFAP, 4(2). Macapá.

GASPAR, D. J.;SCHWARTZ, G. M. **Recrutar e Selecionar Pessoas com o Apoio das Tecnologias: Olhares dos Profissionais de Recursos Humanos.** Revista de Ciências Gerenciais, v.21, n. 34, p. 98-107, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2011

GRECCO, C.H.S.; CARVALHO, P.V.R.; SANTOS, I.J.A.L. **Um método proativo para gerenciamento da segurança em instalações nucleares.** Braz. J. Rad. Sci., v.3, n.1A, p.1-16, 2015.

GROSS, M. E., ZEDELIUS, C. M., & SCHOOLER, J. W. (2020). **Cultivating an understanding of curiosity as a seed for creativity.** *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 35, 77-82.
<https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2020.07.015>.

HALPERN, C.; HALPERN, B.; CERCHIARO, I. B. **As vagas vagas: impedimentos no recrutamento online de estagiários.** Revista de Administração da Unimep, v. 19, n. 5, p. 152-175, 2021.

HOSAIN, S.**The role of information technology on strategic HRM: Transformation of traditional mindset.** Journal of Economics, Management and Informatics, v.10, n.1, p. 15-27,2019

KOTZE, M. (2018). **How job resources and personal resources influence work engagement and burnout.** African Journal of Economic and Management Studies.
<https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>.

MALIK, M. S.; MUJTABA, M. A. **Impact of E-Recruitment on Effectiveness of HR Department in Private Sector of Pakistan.** International Journal of Human Resource Studies, v.8, n.2, p. 80-94, 2018

MARQUES, José Carlos. **Recursos humanos.** São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda., 2016. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/cfi/106!/4/4@0.00:65>.

OWEN, Jo. **Manual de habilidades do líder: 50 fundamentos para se tornar um grande líder.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

RAIMUNDO, Rosimey Jamba. **O processo de recrutamento e seleção como fator de desenvolvimento numa organização pública do Kwanza-sul-Angola.** Associação de Politécnicos do Norte (APNOR) – Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Dissertação de Mestrado. Viana do Castelo, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1826/1/Rosimey_Raimundo.pdf>. Acessado em: 16/10/2017 às 3h26.

REIS, G. G.; BRAGA, B. M. **Employer attractiveness from a generational perspective: Implications for employer branding.** Revista de Administração, v. 1, n. 51, Jan./Mar. 2016.

ROSA, H. (2013). **Social acceleration: a new theory of modernity.** New York: Columbia University Press

SÁ, Patrícia; PAIXÃO, Fátima. **Competências-chave para todos no séc. XXI: orientações emergentes do contexto europeu.** Interações, Lisboa, v. 11, n. 39, p. 243-254, 2015

SILVA, J., & Barreto, L. **O Uso da Tecnologia no Recrutamento e Seleção de Pessoas: Um Estudo no Setor Hoteleiro.** PODIUM Sport, Leisure And Tourism Review, v.8, n.2, p.192-210, 2019