

# A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

## A TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO.

**Douglas Andrade, Matheus de Paula, Samuel Lima, Mônica Silva, Maximilian Espuny.**

Escola Técnica Estadual Professora Ilza Nascimento Pintus, Av. Salmão, 570 - Parque Res. Aquarius, São José dos Campos - SP, 12246-260 - São José dos Campos-SP, Brasil, [douglas.andrade9@etec.sp.gov.br](mailto:douglas.andrade9@etec.sp.gov.br), [Matheus.paula49@etec.sp.gov.br](mailto:Matheus.paula49@etec.sp.gov.br), [samuel.lima80@etec.sp.gov.br](mailto:samuel.lima80@etec.sp.gov.br)

### Resumo

A tecnologia é um produto que envolve um conjunto de instrumentos, métodos e técnicas que visam a resolução de problemas, sendo assim como as empresas podem implementar a digitalização nos processos de recrutamento e seleção? Para respondê-la o objetivo desse trabalho vai ser analisar os artigos mais relevantes que abordam a utilização da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. Para isso o método desse trabalho é análise de conteúdo para identificar os principais elementos para esse tema sendo: evolução da tecnologia; chegada da tecnologia no processo de seleção; influência da tecnologia; vantagens de aderir esse formato; formas de recrutamento; dificuldades encontradas; métodos utilizados; contribuições para o processo; impacto nas empresas. Este trabalho pode ser utilizado como base para pesquisas futuras sobre o tema, e pode ser usado para os gestores como forma de avaliação para a integração dessa nova ferramenta dentro da empresa.

**Palavras-chave:** Tecnologia. Recrutamento. Processo Seletivo. Empresa.

**Curso:** Ensino Médio, Técnico Administração

### Introdução

Tecnologia é um produto da ciência e da engenharia que envolve um conjunto de instrumentos, métodos e técnicas que visam a resolução de problemas. É uma aplicação prática do conhecimento científico em diversas áreas de pesquisa (BLUMEN; CEPellos, 2022).

As tecnologias envolvem desde a descoberta do fogo, a invenção da roda, a escrita, invenções como a prensa móvel, tecnologias militares com a criação de armas ou as tecnologias das grandes navegações que permitiram a expansão marítima. As invenções tecnológicas da Revolução Industrial (século XVIII) provocaram profundas transformações no processo produtivo, e o processo empresarial também passa por essa alteração (BLUMEN; CEPellos, 2022).

A tecnologia vem mudando a forma como as pessoas vivem, e, no mundo organizacional, os impactos têm afetado positivamente todos os setores empresariais, sendo estes evidentes no setor gestacional, também atingiu o mercado, o que forçou as empresas a se readaptarem para se atualizarem suas formas de trabalho e se enquadrar nessa nova era empresarial (SOUZA; SANTOS, 2016).

O desenvolvimento tecnológico, trouxe diversas vantagens para o processo de seleção. Atualmente, todas as grandes empresas, fazem uso de sistemas e equipamentos que otimizam seus processos. Na área de RH não é diferente, pois a tecnologia também tem grande influência nesse setor, proporcionando a essas empresas uma maior flexibilidade e desburocratização dos processos, facilitando a coleta de dados. Além disso, as empresas que atualizam seus processos para formatos digitais, têm um aumento na sua produtividade (CHICANA; SANTOS, 2015).

Nesse sentido, a questão que nortia essa pesquisa é, como as empresas podem implementar a digitalização nos processos de recrutamento e seleção? Para responde-la o objetivo desse trabalho vai ser analisar os artigos mais relevantes que abordam a utilização da tecnologia no processo de recrutamento e seleção.

Este trabalho tem a seguinte estrutura, além dessa introdução, é composto pelas seções de metodologia, resultados, discussão, conclusão e referências.

# A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

## Metodologia

O trabalho é uma análise de conteúdo, que tem por objetivo compreender os fenômenos da situação em estudo (GODOY, 1995). A Natureza do trabalho é classificada como aplicada, pois objetiva gerar conhecimento para uso prático, focado na resolução de problemas específicos na sociedade atual (GIL, 2019).

Contém uma abordagem qualitativa, pois consiste em uma coleta de dados dinâmica entre mundo e sujeito, não por números (GIL, 2006). Admite-se procedimento descritivo, pois consiste em investigações que objetivam características principais de um fenômeno, a avaliação e isolamento de variáveis principais (LAKATOS, MARCONI, 2003).

Para a síntese deste trabalho, foram realizadas pesquisas afim de encontrar trabalhos científicos relacionados ao tema deste trabalho. Após as pesquisas, foram selecionados 5 trabalhos para a identificação de pontos principais do tema.

Quadro 1 – Mapeamento dos elementos sobre tecnologias para processo de seleção e recrutamento

TEMAS	O USO DA TECNOLOGIA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: TENDÊNCIAS E RESISTÊNCIAS	USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	A TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E SEU IMPACTO NO COTIDIANO DAS EMPRESAS	SELEÇÃO DE PESSOAS E O IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO: O QUE MUDOU COM A INVENÇÃO DAS REDES SOCIAIS	A RELAÇÃO DA TECNOLOGIA COM O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL A PARTIR DA VISÃO DE GESTORES DE TRÊS HOTÉIS DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA/PB, BRASIL
EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA	X	X	X	X	X
CHEGADA DA TECNOLOGIA NA SELEÇÃO	X	X	X	X	X
INFLUENCIA DA TECNOLOGIA	X	X	X	X	X
VANTAGENS DE ADERIR ESSE FORMATO	X	X	X	X	X
FORMAS DE RECRUTAMENTOS	X	X	X	X	X
DIFICULDADES ENCONTRADAS	X	X	X	X	X
MÉTODOS UTILIZADOS	X	X	X	X	X
CONTRIBUIÇÕES PARA O PROCESSO	X	X	X	X	X
MALEFÍCIOS PARA O PROCESSO	X	X	X	X	X
IMPACTO NAS EMPRESAS	X	X	X	X	X

Fonte: Autores (2023)

## Resultados

Após a leitura dos trabalhos, foi possível identificar que, o tema "evolução da tecnologia", é abordado em todos os cinco trabalhos, apresentando as mudanças ocorridas desde as primeiras utilizações da tecnologia no mundo empresarial, até o momento atual. Segundo (MENDONÇA et al, 2018), no contexto organizacional também é possível presenciar transformações tecnológicas, na medida em que a velocidade da economia vem ultrapassando fronteiras e demandando processos consistentes que tragam uma melhor eficiência, em função da economia de tempo e maior lucro para as corporações.

O seguinte tema "chegada da tecnologia no processo seletivo", também se faz presente em todos os trabalhos escolhidos, mostrando como a tecnologia iniciou o que seria uma mudança que facilitaria todos os processos de avaliação e recrutamento e que revolucionária com a (AI) inteligência artificial. Segundo (FERREIRA, 2020), a IA evita vieses no momento da triagem e aponta que a IA traz imparcialidade e torna-se justa, assim como externado na pesquisa.

O próximo tema a ser analisado é a "influência da tecnologia", este também aparece em todos os trabalhos lidos, mostrando a influência que a tecnologia teve no processo de sua inserção no mercado de trabalho, permitindo a otimização de tempo e dos processos, entre outras melhorias. No setor de recursos humanos, segundo Licciardi, Farias e Dos Santos (2018), as metodologias inovadoras no recrutamento e seleção, estão determinadas a melhorar o dia a dia nas empresas, contribuindo para o seu crescimento.

Em seguida, o tema escolhido foi "vantagens de aderir esse formato", todos os trabalhos abordam esse tema, e apresentam as vantagens da inserção da tecnologia nos processos de seleção e recrutamento. Ambos abordam o tema mostrando que existem vantagens e desvantagens, e a principal vantagem é a otimização dos processos, pois o entrevistado não precisa se deslocar até a empresa para participar do processo seletivo (BELMONTE et al., 2015), evidencia o ganha de tempo e destaca a tecnologia como fator determinante no processo de recrutamento para agregar este benefício.

## A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

O seguinte tema é "formas de recrutamento", ambos os trabalhos desenvolvem sobre esse tema, e destacam as redes sociais como a forma mais prática e utilizada atualmente. As redes sociais têm um alcance muito maior do que antigamente e permitem uma grande possibilidade de recursos, já que permitem fazer um processo mais simples ágil, e seguro. Segundo (BELMONTE et al., 2015), a tecnologia no processo de seleção, age como uma forma de desburocratizar e auxiliar o RH a ser mais ágil na contratação de novos talentos.

O tema que vem em seguida é "dificuldades encontradas", todos os trabalhos explicam esse tema, e abordam um problema encontrado, onde as pessoas que não têm acesso à internet, teriam mais dificuldade. Blommaert, Coenders e Van Tubergen (2013), enfatizam que o recrutamento digital pode limitar o atendimento a pessoas que não possuem intimidade com a tecnologia, assim como aqueles que não possuem acesso à internet.

O tema "contribuições para o processo", é o próximo dos que foram analisados, e neste, todos os trabalhos mostram as contribuições da tecnologia para as empresas, que são no uso de softwares inteligentes e processos inovadores. Segundo (SHWIFF, 2011), o uso de softwares no processo seletivo para aplicação de testes, irá simular atividades que serão realizadas no exercício do cargo e, com isso, a empresa irá avaliar se o candidato executará bem a atividade.

No seguinte tema observado, "malefícios para o processo", todos os trabalhos apresentam os malefícios do processo, e um malefício desse processo, é referente a implementação do recrutamento pelas redes sociais. Como todos possuem acesso às vagas, haverá muitos currículos para analisar que podem não se encaixar no perfil exigido, com uma grande possibilidade de eliminações, a empresa fica exposta a críticas e reclamações dos candidatos, o que pode causar constrangimento para a empresa.

Por fim, o último tema analisado foi "impacto nas empresas". Como a tecnologia exige investimento, as empresas que adotam os novos processos e equipamentos tecnológicos, precisam se atentar a organização geral, na contratação de pessoal qualificado e ao processo seletivo, da maneira mais prática e otimizada possível, sem perder a qualidade dos processos de recrutamento e seleção, caso o contrário, a empresa não verá vantagens no investimento feito. Segundo (CHIAVENATO 2004), o objetivo da seleção é selecionar os candidatos mais adequados às necessidades do cargo e da organização. Sem as competências mais avançadas, não haverá progressos.

### Discussão

Segundo Senba, Ventura, Oliveira e Rodrigues (2014) Ao aplicar a abrangência oferecida pela tecnologia no processo seletivo, candidatos de diferentes localidades podem ser melhor captados, podem competir em um mesmo processo de recrutamento e seleção, e a busca pode até ser estendida globalmente. É importante acompanhar as inovações e novas descobertas que surgem neste campo para um melhor acesso aos dados e componentes para selecionar profissionais de RH.

Baseado nos resultados apurados é evidente o quão a tecnologia tornou prática a acessibilidade a vagas de diversos lugares, assim visando cada vez mais uma maior rede de alcance e seu sucesso na base de dados pelo aperfeiçoamento e inovações que podem ser aplicadas a ela.

Chicana e Junior (2015) Os departamentos de RH são responsáveis por planejar e implementar adequadamente a tecnologia no processo seletivo, precisam assim garantir a atratividade dos candidatos e sua adequação para uma seleção adequada.

Relacionando com a análise obtida é visível que um dos pontos cruciais do uso da tecnologia no processo seletivo se dá a sua instauração na organização. Portanto o departamento de recursos humanos tem sua prioridade na organização correta para o desenvolvimento adequado e necessário para o melhor decorrimto desse processo.

### Conclusão

O avanço tecnológico, impactou todos os setores organizacionais das empresas, pois, ao adotarem a tecnologia como ponto principal de estratégia, as empresas tornaram-se mais competitivas e cada vez mais estão tentando se diferenciar, criando métodos criativos para se destacar no mercado.

Dentro do setor de RH, a tecnologia agregou ferramentas que flexibilizaram o processo de seleção, possibilitando que o processo seletivo possa ocorrer de forma digital, também possibilitou a criação de plataformas digitais que, através de testes, traçam o perfil dos candidatos, auxiliando o recrutador na tomada de decisão.

## A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

A evolução tecnológica, contribuiu para que os processos de seleção se tornassem mais dinâmicos, o que pode motivar os candidatos a se manterem interessados pela vaga, outras vantagens, é a otimização de desempenho dos recrutadores, otimização de tempo e economia nos investimentos feitos nos processos.

A tecnologia é um grande benefício para uma organização, e favorece a empresa como um todo, se esta souber usá-la a seu favor, verá que as vantagens são inúmeras e, com a evolução das ciências e das tecnologias, a tendência é que o nível das empresas continue subindo, tornando os processos gerenciais mais flexíveis, ágeis e simplificados.

### Referências

- BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção: tendências e resistências. **ANPAD**, [S. l.], p. 2177-2576, 23 set. 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/98c56bce74669e2e4e7a9fc1caa8c326.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.
- SOUZA, Dercia Antunes; SANTOS, Ingrid Fernandes. Uso da tecnologia da informação no processo de recrutamento e seleção. XIII SEGET, [S. l.], p. 952469, 31 out. 2016. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/952469.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.
- SENBA, Vivian Yukari; VENTURA, Elaine Fialho; OLIVEIRA, Márcia Regina; RODRIGUES, Jorge Luiz. A tecnologia nos processos de recrutamento e seleção e seu impacto no cotidiano das empresas. **Ciência para um planeta urbano**, INICEP, p. 1-6, 24 out. 2014. Disponível em: [http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2014/anais/arquivos/RE\\_0283\\_0076\\_01.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2014/anais/arquivos/RE_0283_0076_01.pdf). Acesso em: 24 abr. 2023.
- CHICANA, Helson David; JUNIOR, Carlos dos Reis. Seleção de pessoas e o impacto da tecnologia nos processos de seleção: o que mudou com a invenção das redes sociais. **Faculdade Católica de Anápolis**, SCIELO, p. 1-21, 28 abr. 2015. Disponível em: <https://www.catholicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/03/SELE%C3%87%C3%83O-DE-PESSOAS-E-O-IMPACTO-DA-TECNOLOGIA-NOS-PROCESSOS-DE-SELE%C3%87%C3%83O-O-QUE-MUDOU-COM-A-INVEN%C3%87%C3%83O-DAS-REDES-SOCIAIS.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023
- SANTOS, Suênia Soares; LIMA, Thales Batista. A relação da tecnologia com o processo de recrutamento e seleção de pessoal a partir da visão de gestores de três hotéis de João Pessoa, Paraíba/PB, Brasil. **Turismo & Sociedade**, ISSN: 1983-5442, p. 217-235, 31 maio 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/famil/Downloads/60836-253550-1-PB.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.
- SOUZA, Carine Cabral; FELIPE, Marggie Vanessa. importância dos métodos de pesquisa (quantitativos e qualitativos) em geografia. **XIV ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM GEOGRAFIA**, [S. l.], p. 1-12, 15 out. 2021. Disponível em: [https://editorarealize.com.br/editora/anais/enanpege/2021/61e0804ab5f4a\\_13012022164058.pdf](https://editorarealize.com.br/editora/anais/enanpege/2021/61e0804ab5f4a_13012022164058.pdf). Acesso em: 24 abr. 2023.
- LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. Fundamentos da Metodologia Científica. 5a. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar de Projetos de Pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019
- GODOY A. S. (1995a). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57-63.
- FERREIRA, B. da P. (2020). Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção : Amiga ou Inimiga ?
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 2.ed, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- SHWIFF, Kathy. CONTRATANDO PESSOAS: saiba como recrutar e reter os funcionários mais competentes. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2011.
- Belmonte, V., Gilberto, F., & Pereira, B. (2015). Os subprocessos de captação e seleção de pessoas sob o impacto das tecnologias de informação.
- GIL, Antônio C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- Albuquerque De Mendonça, A. P., A Rodrigues, B. A., Santos De Aragão, C. A., & Couras Del Vecchio, R. (2018). Inteligência artificial - recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. *Contribuciones a La Economía*, 2(octubre), 1–20.