



ARTIGO ORIGINAL

E-recrutamento e seleção *online*: traçando os desafios do novo processo de colocação seletiva de pessoas

Online e-recruitment and selection: outlining the challenges of the new process of selective placement of people

Reclutamiento y selección online: trazando los retos del nuevo proceso de colocación selectiva de personas

Vanessa Pereira de Souza¹ & Milena Nunes Alves de Sousa^{1,2}

1- Faculdade São Francisco da Paraíba, FASP, Cajazeiras, Paraíba, Brasil.

2- Centro Universitário de Patos, UNIFIP, Patos, Paraíba, Brasil.

Autor Correspondente

Nome: Vanessa Pereira de Souza

E-mail: vanessaeep4@gmail.com

Resumo:

O objetivo deste estudo foi analisar o nível de conhecimento dos estudantes de Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba sobre o e-recrutamento e seleção *online*, além de destacar as vantagens e desvantagens desse processo de atração e escolha virtual. Para isso, foi utilizada a pesquisa exploratório-descritiva e de campo, com abordagem quantitativa e qualitativa, a partir de estatística descritiva simples e a técnica de Discurso do Sujeito Coletivo. A coleta de dados efetivou-se pela disponibilização de um questionário no *Google Forms*, enviado via *WattsApp*. Foi constatado que existem grandes vantagens em aplicar o processo de contratação via *internet*, e com isso, elevou o nível de possíveis adesões nas futuras empresas administradas pelos acadêmicos. Porém, o nível de conhecimento dos alunos ainda não é satisfatório para aplicação nas empresas, pois ainda é preciso desenvolver e aprofundar mais os conhecimentos dos mesmos sobre o tema para que traga vantagens para a empresa, fazendo com que seja realizada a contratação do melhor candidato para atender todos os requisitos para o cargo ofertado.

Palavras-chave: Administração de Recursos Humanos; Seleção de Pessoal; Atração e escolha virtual; Tecnologia; Conhecimento.

Abstract:

The objective of this study was to analyze the level of knowledge of Business Administration students at São Francisco da Paraíba College about e-recruitment and online selection, in addition to highlighting the advantages and disadvantages of this process of virtual attraction and choice. For this, exploratory-descriptive and field research was used, with quantitative and qualitative analysis procedures, from simple descriptive statistics and the Collective Subject Discourse technique. Data collection was conducted by making a questionnaire available on Google Forms, sent through WhatsApp. It was found that there are great advantages in applying the hiring process via the internet, and with that, it raised the level of possible adhesions in future companies managed by academics. However, the level of knowledge of the students is still not satisfactory for application in companies, as it is still necessary to develop and deepen their knowledge on the subject so that it brings advantages to the company, making the best candidate to be to meet all the requirements for the position offered.

Keywords: Personnel Management; Personnel Selection; Virtual attraction and choice; Technology; Knowledge.

Resumen:

El objetivo de este estudio fue analizar el nivel de conocimiento de los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad São Francisco da Paraíba sobre el reclutamiento electrónico y la selección en línea, además de resaltar las ventajas y desventajas de este proceso de atracción y elección virtual. Para ello, se utilizó la investigación exploratoria-descriptiva y de campo, con procedimientos de análisis cuantitativo y cualitativo, a partir de la estadística descriptiva simple y la técnica del Discurso Colectivo del Sujeto. La recogida de datos se realizó mediante la puesta a disposición de un cuestionario en *Google Forms*, enviado a través de *WhatsApp*. Se encontró que existen grandes ventajas en



aplicar el proceso de contratación a través de internet, y con ello, elevó el nivel de posibles adhesiones en futuras empresas gestionadas por académicos. Sin embargo, el nivel de conocimientos de los estudiantes aún no es satisfactorio para su aplicación en empresas, ya que aún es necesario desarrollar y profundizar sus conocimientos sobre el tema para que aporte ventajas a la empresa, convirtiéndose en el mejor candidato que cumpla con todos los requisitos para el puesto ofertado.

Palabras clave: Administración de Personal; Selección de Personal; Atracción y elección virtual; Tecnología; Conocimiento.

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia está cada vez mais inserida nas organizações. E, diante disso, é perceptível o aumento da necessidade de utilização dessa ferramenta pelas empresas, pois com a utilização das tecnologias surge o benefício da praticidade, atingindo um todo da organização. Com a nova era tecnológica, as empresas estão enfrentando mudanças na gestão das organizações, desenvolvendo novas práticas para alcançar a competitividade empresarial (FRANCISCO; RODRIGUES, 2018).

Em princípio, segundo Monteiro Neto e Scatolin (2020), é possível afirmar que com o avanço tecnológico adentrando nas empresas era perceptível que afetasse o setor de Recursos Humanos (RH) ou de Gestão de Pessoas e, conseqüentemente, afetando assim o recrutamento e seleção que devido esse avanço as áreas que se destacaram foi o e-recrutamento e seleção *online*.

Em decorrência do exposto, os autores ainda afirmam que a tecnologia é de suma importância nas empresas, pois com a ajuda desse recurso as empresas podem recrutar e selecionar novos talentos, já podendo citar como algumas vantagens: mais visibilidade das vagas de emprego para os candidatos, retorno mais rápido de candidatos para empresa, custos baixos entre outros.

São várias as formas de selecionar por meio da tecnologia. Para isso, é de suma importância que se tenha conhecimento sobre o e-recrutamento e seleção *online*, para que, de forma responsável e eficiente, o RH possa fazer a escolha do candidato que melhor se encaixe na vaga ofertada, fazendo com que o novo processo de selecionar o pessoal, definido como seleção *online*, se torne uma ferramenta que traga benefícios para a empresa e para os candidatos (LIMA; RABELO, 2018).

No processo de seleção *online*, existem várias vantagens que beneficiam a empresa. Uma delas é que, com esse novo método, a organização consegue economizar tempo e dinheiro. Lima e Rabelo (2018) consideram que com o desenvolvimento e a aplicação da seleção *online*, a empresa consegue atender todas às demandas que existem no RH, o que era difícil de conseguir com um processo exclusivamente presencial. Além disso, tais autores enfatizam que, com a seleção *online*, a empresa ganha contribuições positivas, pois, por meio desse novo processo, a empresa consegue a aproximação do candidato para com a empresa, além de facilitar a comunicação entre os mesmos.



Ainda na visão de Lima e Rabelo (2018), um dos benefícios adicionais que a seleção *online* trás para a organização é uma maior dinamicidade, otimização do tempo e baixos custos nos processos e nos resultados das seleções e recrutamentos. Diante dessa afirmação, pode-se dizer que o novo processo de relações pessoais por meio virtual vem para somar à empresa, tanto na economia desse processo quanto na busca do melhor candidato para ocupação da vaga ofertada.

Com isso, esta pesquisa se justifica com a significativa importância de se ter conhecimento dessa grande evolução no setor de RH, buscando o amplo conhecimento de suas aplicações, gerenciamento e soluções para uma melhor escolha virtual. Além disso, também em razão dos avanços tecnológicos nesse setor, é indispensável ser de conhecimento de todos os acadêmicos em Administração para que sejam utilizadas as técnicas do e-recrutamento e seleção *online* nas empresas que futuramente serão administradas pelos mesmos, fazendo com que a organização ganhe estrategicamente em competitividade e conseqüentemente traga para o quadro de colaboradores da empresa um profissional qualificado e ideal para o cargo ofertado.

Dessa forma, a presente pesquisa objetiva analisar o nível de conhecimento dos estudantes de Administração da Faculdade São Francisco da Paraíba sobre o e-recrutamento e seleção *online*, além de destacar as vantagens e desvantagens desse processo de atração e escolha virtual, o que poderá indicar adesão nas futuras empresas quando estes discentes estiverem no mercado de trabalho.

2 MATERIAL E MÉTODO

O presente estudo enquadra-se, quanto aos objetivos da pesquisa, como exploratório descritivo, com abordagem quanti-qualitativa, tendo como cenário de estudo a FASP, com um universo de 94 acadêmicos em Administração, localizada na cidade de Cajazeiras, alto sertão paraibano, contando com uma população de aproximadamente 61.993 habitantes.

Segundo Lakatos e Marconi (1999) no estudo exploratório é permitida, para conseguir os dados práticos para sua análise, a utilização de procedimentos sistemáticos. E, conforme Collis e Hussey (2005), descritivo é possível identificar e ter informações de um problema específico, por meio da descrição de comportamento dos fenômenos estudados.

Levando em consideração a abordagem qualitativa, na visão de Silva (2010), consiste em uma análise que estuda valores, crenças e opiniões, visando somar significados ao comportamento. Já na análise quantitativa, é possível elevar o nível de realidade, pois ela descreve, interpreta e apresenta dados observáveis (MINAYO; SANCHES, 1993).



A pesquisa foi realizada na Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP). A instituição de ensino superior vem formando profissionais em diversas áreas há mais de 15 anos, dentre essas áreas, a faculdade disponibiliza os cursos de Administração, Direito, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Fonoaudiologia, Nutrição, Odontologia, Pedagogia, Psicologia e o Tecnólogo em Construção de Edifícios. Também oferece pós-graduação em diversas áreas dos mais variados cursos oferecidos. A FASP tem sua matriz em Cajazeiras – PB, mas vem expandindo o seu nome também em outras cidades na Paraíba e no estado do Ceará.

A amostra não probabilística contou com 35 acadêmicos do curso de Administração da FASP. Esta amostragem foi determinada conforme os critérios de inclusão: ser estudante de Administração na instituição; excluíram-se os que estavam cursando o primeiro ou segundo período e os menores de idade.

Os dados foram coletados com auxílio da ferramenta do *Google Drive*, o formulário *Google Forms*. O questionário foi elaborado pelas autoras, sendo que a primeira parte contemplou as questões sociais, demográficas e relacionadas ao objeto de estudo. Ao todo, foram 14 questões, 4 indagações de perfil do respondente (1-4), conhecimentos acerca do tema com 2 questões (5-6) e opiniões sobre a aplicação do e-recrutamento e seleção *online* nas empresas com 8 questões (7-14) (Quadro 1).

Quadro 1. Instrumento de coleta de dados de pesquisa

Questões disponibilizadas via <i>Google Forms</i>
1. Qual a sua idade?
2. Qual o seu nível de escolaridade?
3. Qual o seu estado civil?
4. Qual o seu gênero?
5. Você conhece ou já ouviu falar no processo de e-recrutamento e seleção de pessoas <i>online</i> ? Se sim, o que você entende sobre?
6. O e-recrutamento e a seleção de pessoas <i>online</i> é um tema que desperta sua curiosidade de conhecimento? Ou se já conhece, gostaria de conhecer mais a fundo?
7. Você acha que o e-recrutamento e a seleção <i>online</i> trazem mais benefícios ou perdas para a empresa? Por quê?
8. Como você avalia a aplicação do e-recrutamento e seleção <i>online</i> nas empresas?
9. Você utilizaria o e-recrutamento e seleção <i>online</i> na sua empresa?
10. Comparando o e-recrutamento e a seleção <i>online</i> com a seleção de pessoas tradicional, como você se posicionaria entre ambos? Existe algum mais vantajoso? Qual?
11. O e-recrutamento e a seleção <i>online</i> substituirão futuramente o recrutamento e a seleção de pessoas tradicional? Por quê?
12. As empresas irão ter que enfrentar desafios para adaptar-se a esse novo processo de recrutar e selecionar de pessoas? Por quê?
13. Quanto ao candidato no momento da entrevista <i>online</i> , você acha que ele consegue realizar uma entrevista mais produtiva?
14. Quanto ao entrevistador no momento da entrevista <i>online</i> , você acha que é mais fácil fazer a escolha da pessoa ideal para o cargo?

Fonte: Autoria própria, 2021.



Os dados coletados foram analisados a partir da estatística descritiva simples e da técnica de Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). Conforme Lefevre e lefevre (2014), é possível conceituar os DSCs como sendo ideias do público da pesquisa, analisada de maneira individual para transformação de produtos científicos com uma descrição detalhada, permitindo que reconstrua o pensamento coletivo para o produto científico.

3 RESULTADOS

De acordo com os dados coletados, verificou-se que a maioria dos participantes tem idade entre 18 e 22 anos que corresponde a 57,3% da amostra, levando em conta que 71,4% da amostra é participante que tem o nível de escolaridade com superior incompleto. Além disso, a maior parte da amostra é solteira (94,3%) e do sexo feminino (65,7%) (Quadro 2).

Quadro 2. Perfil dos participantes

Faixa etária	Quantidade	Percentual
Entre 18 e 22 anos	20	57,3%
Entre 23 e 27 anos	12	34,2%
Entre 28 e 32 anos	1	2,9%
Entre 33 anos ou mais	2	5,8%
Total	35	100%
Nível de escolaridade	Quantidade	Percentual
Superior Completo	10	28,6%
Superior Incompleto	25	71,4%
Total	35	100%
Estado Civil	Quantidade	Percentual
Solteiro (a)	33	94,3%
Casado (a)	0	0%
União Estável	2	5,7%
Separado (a)/Divorciado (a)	0	0%
Viúvo (a)	0	0%
Total	35	100%
Gênero	Quantidade	Percentual
Feminino	23	65,7%
Masculino	12	34,3%
Total	35	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

No quadro 3, identifica-se o entendimento dos participantes sobre o e-recrutamento e seleção *online* de pessoas, suas ferramentas, inovações e métodos que selecionam o candidato ideal para o cargo ofertado. Foi verificado, ainda, que os participantes não tinham entendimento sobre o tema.



Quadro 3. Nível de conhecimento dos participantes sobre e-recrutamento e seleção online

Categoria	Discurso
Nível bom	<i>No meu entendimento e um processo avaliativo com algumas fases, que candidatos que se candidatam a uma vaga de emprego. Constitui no processo utilizado para as empresas encontrarem os candidatos qualificados e os de potencial para ocuparem determinado cargo. Maneira virtual de atrair e selecionar pessoas para o cargo ofertado. Basicamente o que sei é que as empresas utilizam plataformas que fazem a triagem de acordo com os cargos que eles disponibilizam e as exigências determinadas por eles e são encaminhadas para as pessoas cadastradas nessas plataformas que possuem as características desejadas e interesse pela vaga.</i>
Nível regular	<i>É um processo que buscar inovar, fornecendo ferramentas para acelerar e preservar a qualidade nos processos de recrutamento e seleções dentro das organizações. É um processo em que faz o uso da tecnologia para se ter o contato entre empresas e candidatos e assim selecionar o candidato pra vaga ofertada. É o resultado do equilíbrio entre a plataforma que usa a inteligência artificial para encontrar candidatos qualificados para a vaga, com entrevistas virtuais realizadas em tempo real.</i>
Nível baixo	<i>Entendo. Porém, muito pouco. Entende-se que se refere a forma de uma busca de pessoas/empregados no meio on-line. Não, nunca ouvi falar. Sim, entendo pouco. Basicamente o que sei é que as empresas utilizam plataformas que fazem a triagem de acordo com os cargos que eles disponibilizam e as exigências determinadas por eles e são encaminhadas para as pessoas cadastradas nessas plataformas que possuem as características desejadas e interesse pela vaga. Ouvi falar de maneira superficial, sem profundidade no assunto. Sim, já participei de processos on-line. Teoricamente nunca estudei profundamente. já ouvi falar. Na minha opinião, acho que é um processo que ocorre através da internet, por algum meio específico para entrevistar pessoas que estão se candidatando a uma vaga de emprego.</i>

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

No quadro 4, estão descritos e reunidos os elementos que dispõem das vantagens e desvantagens citados pelos acadêmicos apontando os principais aspectos encontrados na pesquisa.

Quadro 4. Vantagens e desvantagens do e-recrutamento e seleção online

Categorias	Discursos
Redução de custos	<i>Mais benéficos. Porque reduz os custos. Ao utilizar esse método as empresas reduzirão custo nesse processo. Benéficos, pois vai ser algo seguro e com menos gastos. Benéficos. Através do recrutamento e seleção de pessoas é possível oferece conhecimento prévio ao perfil do candidato, evitando custos. Traz consigo muitos benefícios para a empresa, entre eles o fato de selecionar o candidato com maior rapidez, e um investimento financeiro de baixo custo e garante maior qualidade no procedimento de seleção. Traz benefícios, pois irá ser mais barato financeiramente devido a economia de algumas coisas. Mais benefícios. Reduz os custos de contratar um funcionário. Benéficos. Menor custo, possibilidade de atingir um maior número de pessoas.</i>
Tecnologia	<i>Sim. Vale ressaltar que as empresas devem acompanhar a tecnologia e utilizá-la a seu favor, para o seu desenvolvimento. Mais benefícios, pois hoje vivemos em uma era tecnológica, e a própria ação do candidato à vaga se inscrever por via digital, leva a induzir que esse candidato possui conhecimentos técnicos mínimos para operar um sistema. Característica [...] necessária e básica para qualquer colaborador. [...] seu alcance aumenta as chances de encontrar algum prodígio, que, por divulgação local, não teria conhecimento sobre esse recrutamento. Visto que também traz algumas desvantagens como algumas dificuldades técnicas, muitos candidatos podem não está habituado com a tecnologia. Não, não traz perdas para a empresa, é o pensamento que as pessoas têm que ter esta visão, por mais tecnologia e desenvolvimento que vem tendo nos últimos tempos as pessoas ainda estão presas a forma como elas aprenderam e por isto não ver com bons olhos.</i>
Contato com o participante	<i>Bom, mesmo não tendo pessoa física presencial no qual se é observado imagem, falas, movimentos e comportamentos, são aplicados questionários e entrevistas a fim de avaliar os candidatos. Eu não acho seja uma boa, pois a empresa pode contratar uma pessoa sem saber como ela é. Na hora de escolher os profissionais que atuarão na minha empresa o ideal é o contato físico e o olho no olho. Ainda acho q o processo tradicional é melhor, mais confiável, apesar de haver benefícios no processo online. O tradicional é mais seguro na questão da verdade no que se diz. O recrutamento online é um movimento praticamente inevitável onde há pouco contato com o entrevistado.</i>

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.



Para conhecimento do nível de quantos participantes aderiam ao e-recrutamento e seleção *online* nas empresas, foi calculado a quantidade e a porcentagem. Sendo assim, 71,4% da amostra populacional aplicariam o e-recrutamento e seleção *online* nas suas empresas, na visão da maioria dos participantes. Em segundo lugar, os participantes optaram por talvez aplicarem, dando a entender, pelas respostas de outras questões, que seria feito uma possível avaliação para depois aplicar ou não nas empresas. E, por fim, apenas 2,9% da população, correspondente a 1 participante, optou por não aplicar o e-recrutamento e seleção *online* na sua empresa.

Quadro 5. Aplicação do e-recrutamento e seleção *online* pelos participantes nas empresas

Você utilizaria o e-recrutamento e seleção online na sua empresa?	Quantidade	Porcentual
Sim, utilizaria	25	71,4%
Não utilizaria	1	2,9%
Talvez	9	25,7%
Total	35	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4 DISCUSSÃO

De acordo com os dados coletados na pesquisa, o e-recrutamento e a seleção *online* de pessoas é apontado como um processo de atrair e avaliar candidatos por meio da *internet*, buscando a melhor contratação para a vaga ofertada, ou seja, triar os candidatos que apresentam as habilidades e competências que são precisas para o cargo. Dessa forma, o modo de atrair candidatos, bem como a sua contratação, é feito de forma inteiramente virtual, buscando sempre atingir o objetivo de contratar o melhor candidato para a vaga.

Para Ferreira (2016), houve um crescimento significativo de utilização da internet, e com isso fez com que as organizações fossem sujeitas a mudanças e, conseqüentemente, atingindo o meio de selecionar pessoas para uma determinada vaga, sendo assim, a captação de candidatos passou a ser desenvolvida de um novo jeito, utilizando ferramentas virtuais com maior frequência para a atração e seleção de pessoas.

Outro ponto importante apontado pelos participantes da pesquisa, no qual dar-se a entender que eleva o seu nível de conhecimento, é a forma de pontuar o processo do e-recrutamento e seleção *online* como uma ferramenta inovadora, no qual traz consigo outras qualidades, como rapidez e segurança no momento da atração dos candidatos pelo e-recrutamento e, também, no momento da escolha do candidato pela seleção *online*. Com isso, esse processo busca alcançar a inovação por



meio da tecnologia, que é a ponte que liga o candidato com a organização para assim utilizar métodos como a entrevista, por meio virtual utilizando a tecnologia em tempo real.

Dessa forma, o e-recrutamento e seleção *online* pode ser considerada uma ferramenta de fácil aplicação nas empresas, pois proporciona agilidade e, conseqüente, redução do tempo de desenvolvimento do processo de selecionar os candidatos (PEDROSO, 2016).

Em contrapartida, foi possível observar a dificuldade e a falta de conhecimento sobre o processo de e-recrutamento e seleção *online* por alguns dos participantes, quando dizem nunca ter ouvido falar ou ter um conhecimento superficial sobre o tema, ou até mesmo ter ouvido falar, mas nunca ter aprofundado os estudos sobre a temática, conceituando apenas como um método *online* de selecionar pessoas.

Com isso, a utilização desses processos de escolha virtual tem uma grande probabilidade de tomar amplitudes cada vez maiores em conseqüência dos avanços da internet e da tecnologia. Em decorrência desse avanço, será necessário instruir os recrutadores para que esses processos virtuais sejam realmente benéficos e relevantes, facilitando os processos de recrutamento e seleção em tempo, custo e qualidade (SILVA, 2021).

E, no que diz respeito a vantagens e desvantagens deste novo processo da busca do candidato adequado para a vaga ofertada, os participantes apontaram a redução de custos decorrente da aplicação do e-recrutamento e seleção *online* nas empresas, como uma vantagem em conseqüência dessa aplicação, reduzindo gastos e também levando a eficácia da rapidez, compreendendo ser um investimento financeiro de custo baixo ao recrutar por meio da tecnologia e selecionar de forma virtual, evitando alguns gastos que provavelmente seriam necessários no método tradicional.

Outra vantagem ressaltada pelos participantes foi o uso da tecnologia para o recrutamento e seleção de pessoas, fazendo com que a empresa ganhe competitivamente com o avanço da tecnologia que afeta diretamente as organizações, valendo lembrar que, nos dias atuais, vivemos em uma era tecnológica em que é indispensável o uso da tecnologia pelas empresas e também pelos candidatos à vaga ofertada com o mínimo conhecimento técnico para participação de uma seleção *online* e, além disso, o aumento do alcance de pessoas para conhecimento do recrutamento de candidatas. No entanto, a falta de conhecimento técnico sobre tecnologia deve ser considerada uma desvantagem para esse processo *online*, assim como foi pontuado pelos participantes.

Para Francisco e Rodrigues (2018), o recrutamento e seleção pode aderir várias técnicas modernas com o uso da tecnologia que podem ser colocadas em prática nas organizações, com o



objetivo de melhorar o nível estratégico da empresa e otimizar essas funções, oportunizando tornar-se mais rápidas e com menores impactos para essas empresas e futuros contratados.

Além disso, outro ponto negativo em decorrência do uso do processo de e-recrutamento e seleção *online*, é o contato do participante com o entrevistador por ter a falta de contato “olho no olho”, além de algumas outras técnicas como movimentos e comportamentos que são observados com clareza no modo presencial, sendo apontado o método *online* como menos confiável que o presencial, por maior dificuldade em identificar falas verdadeiras dos candidatos pela falta de contato direto com o entrevistador.

Dessa forma, para Silva (2021), as ferramentas utilizadas para meio de atração e seleção virtual podem ser utilizadas como uma estratégia nos processos de recrutamento e seleção, mas o contato físico não deve ser totalmente eliminado, pois existem vários aspectos não verbais importantes que são observados apenas presencialmente.

Na busca de analisar o nível de aplicação do e-recrutamento e seleção *online* dos acadêmicos em uma possível empresa na qual fosse gestor, foi possível afirmar que a maioria aplicaria a ferramenta (71,4%; n=25), levando a entender que para os participantes o processo de atração e contratação por meio virtual traz mais benefícios para as organizações. Contudo, 25,7% (n=9) têm dúvidas em sua aplicação na empresa e, por fim, e não menos importante, um acadêmico não utilizaria a estratégia enquanto administrador (2,9%).

A maioria dos acadêmicos adotaria o e-recrutamento e seleção *online* para acompanhar os avanços tecnológicos nas prováveis empresas. Pois, para Souza (2020), as organizações tendem a inovar nos processos de recrutamento e seleção na atualidade que vem se transformando a cada momento, com a ajuda de recursos tecnológicos, como a internet. As empresas vêm se renovando a cada dia, buscando os melhores processos, rapidez e eficácia no recrutamento.

5 CONCLUSÃO

Constata-se ser de grande importância aplicar o e-recrutamento e seleção *online* nas empresas para meio de ganho competitivo, além de estratégias de acompanhamento do avanço tecnológico pelas organizações, levando em consideração que é preciso um estudo mais aprofundado sobre o tema antes da aplicação nas empresas, com vistas em minimizar erros na escolha do melhor candidato para o cargo ofertado por meio virtual.

Dessa forma, através do desenvolvimento da pesquisa e da análise dos resultados coletados, podem-se destacar várias vantagens, entre as quais o menor custo com o recrutamento e a seleção,



minimizando gastos e fazendo com que seja uma decisão mais rápida e acertada ao contratar. Em contrapartida, uma das desvantagens observadas na pesquisa foi a possível dificuldade tecnológica de algum participante da seleção *online*, sendo este um dos motivos para se ter um bom conhecimento sobre o tema antes da aplicação nas organizações.

Por fim, é possível afirmar que o nível de conhecimento dos acadêmicos da FASP sobre o e-recrutamento e seleção *online* ainda não pode ser considerado um ótimo nível de conhecimento, e por meio dessa conclusão, é importante destacar o quanto é indispensável a ampliação e aprofundamento do conhecimento dos acadêmicos para que em uma futura empresa, os mesmos como administradores possam garantir a eficiência do processo de atração e escolha virtual.

Levando em consideração as dificuldades no desenvolvimento da pesquisa, pode ser citado como a maior delas as poucas pesquisas atuais sobre o tema, sendo assim, para pesquisas futuras sugere-se que o tema seja mais abordado em estudos. Em contrapartida e finalizando, é impotente destacar que os objetivos traçados nesta pesquisa foram atendidos.

REFERÊNCIAS

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

FERREIRA, O. L. M. **Plataforma de e-recruitment- Novas estratégias para o recrutamento online**. Lisboa, Portugal: Universidade do Porto, 2016.

FRANCISCO, R. C.; RODRIGUES, J. L. O. E-recrutamento: uma abordagem sobre a virtualização no processo de recrutamento e seleção empresarial. **Revista científica da FASAR**, ano II, n. 1, jul. 2018. Disponível em: <https://www.fasar.com.br/revista/index.php/agora/article/view/27>. Acesso em: 29 out. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. Discurso do Sujeito Coletivo: Representações Sociais e Intervenções Comunicativas. **Texto Contexto Enfermagem**, v. 23, n. 2, p. 502-7, abr.-jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072014000000014>

LIMA, A. S. H.; RABELO, A. A. A importância do recrutamento e seleção *online* no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 139–148, 2018. DOI: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.v7i1.1697>

MONTEIRO NETO, A. Q.; SCATOLIN, H. G. Recrutamento e seleção: Um contraste entre o novo e o tradicional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, Ano 05, ed. 03, v. 12, pp. 33-48, mar. 2020. DOI: <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/novo-e-o-tradicional>



MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitative and Qualitative Methods: Opposition or Complementarity? **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul/sep, 1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Bgpmz7T7cNv8K9Hg4J9fJDb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.

SILVA, G. C. R. F da. O método científico na psicologia: Abordagem qualitativa e quantitativa. **Revista Academia**, 2010. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0539.pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.

SILVA, F. S. As redes sociais virtuais e a sua influência nos processos de recrutamento e seleção. **Revista de Carreira e Pessoas**, v. 11, n. 2, mai./ago. 2021. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i2.47266>

SOUZA, A. K. S. e. **Tendências e inovações em recrutamento e seleção nas organizações brasileiras**: revisão integrativa. 2020. 34f. Monografia (Graduação em Psicologia) – Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://repositorio.fametro.com.br/jspui/handle/123456789/764>. Acesso em: 30 out. 2021.