



**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE  
LONDRINA**

**CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS  
HUMANOS**

ANA CAROLINA DA SILVA BONAFINI

REGINA DOS SANTOS SILVA

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL E SEUS  
MÉTODOS INOVADORES DE CONTRATAÇÃO**

Londrina

2019

ANA CAROLINA DA SILVA BONAFINI

REGINA DOS SANTOS SILVA

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL E SEUS  
MÉTODOS INOVADORES DE CONTRATAÇÃO**

Artigo de conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, apresentado ao Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL, como parte dos requisitos para conclusão do Curso.

Orientador: MSE. Jorge Luiz Garbarino de Souza

**Londrina**

2019

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL E SEUS MÉTODOS INOVADORES DE CONTRATAÇÃO

<sup>1</sup> Ana Carolina da Silva Bonafini, <sup>2</sup> Regina da Silva dos Santos, <sup>3</sup> Jorge Luiz Gabarino de Souza  
<sup>4</sup> Antonia Maria Gimenes

O presente artigo enfatiza os novos métodos de contratação no recrutamento e seleção de pessoal e o quanto eles podem ou não ser vantajosos para as organizações. O objetivo é mostrar como as Empresas os utilizam hoje, de forma a beneficiar o departamento de R&S (Recrutamento e Seleção), para que sejam assertivos em suas contratações, além de ajudar de forma a economizar dinheiro e tempo. Verificar também os contras dessa inovação, sendo que o profissional tem que ser preparado e ser cauteloso para divulgação dessas vagas, por exemplo, e como fazer uma entrevista de seleção bem conduzida. Em resumo as Empresas vêm aderindo a esses *softwares* de recrutamento digital de forma a facilitar o trabalho no RH. A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo, qualitativo com levantamentos bibliográficos em livros e sites que nos concederam informações para maiores conhecimentos sobre o tema tratado. Conclui-se que com pesquisas realizadas com renomados autores entende-se que tanto os métodos inovadores, com uso da tecnologia, como os antigos são importantes para uma boa assertividade em uma contratação, por exemplo, o ideal seria mesclar os dois métodos para que nenhum deles possa perder o seu valor e agregando cada vez mais para as empresas.

**Palavras Chaves:** Novos métodos de contratação. Recrutamento e Seleção. Entrevista.

### ABSTRACT

This article emphasizes the new hiring methods in staff recruitment and selection and how advantageous they may or may not be for organizations. The goal is to show how companies use them today to benefit the Recruitment and Selection (R&S) department so they are assertive in their hiring, and help save money and time. Also check the cons of this innovation, and the professional has to be prepared and cautious to disclose these vacancies, for example, and how to make a well conducted selection interview. In short, companies have been sticking to these digital recruitment software to make it easier for them to work in HR. The methodology of the present study is descriptive and qualitative, with bibliographic surveys in books and websites that provided us with information for a better understanding of the subject. It is concluded that with research conducted with renowned authors, it is understood that both innovative methods, using technology, and old are important for good assertiveness in a hiring, for example, the ideal would be to combine the two methods so that neither of them may lose their value and increasingly adding to the companies.

**Key-words:** New hiring method. Recruitment and Selection. Interview

<sup>1, 2</sup> Acadêmicas do curso de Tecnologia em Recursos Humanos, <sup>3</sup> Mestre em administração e professor do curso de Tecnologia em Recursos Humanos, <sup>4</sup> Coordenadora do curso de Tecnologia em Recursos Humanos na INESUL

## INTRODUÇÃO

Atualmente, a tecnologia é utilizada em diversos segmentos sociais, e as Empresas estão cada vez mais influenciadas com essa tecnologia, especialmente, do departamento de RH (Recursos Humanos), mais precisamente no recrutamento e seleção. Ao falar de recrutamento e seleção por meio de tecnologia muitos já pensam em redes sociais, como, por exemplo, o LinkedIn ou até mesmo o Facebook, mas, mostraremos que vai muito além disso.

O objetivo geral do presente estudo é mostrar o quanto a aplicação da tecnologia pode ajudar o departamento de recrutamento e seleção a otimizar mais seu tempo economizando em todo esse processo, já que o custo para um processo de recrutar e selecionar é alto, com as novas tendências as organizações estão conseguindo lucrar mais, ajudando também a realizarem contratações mais assertivas para suas vagas.

Avaliar também suas vantagens e desvantagens com a influência dessa inteligência artificial que vemos como apenas um benefício, mais se não tomado certos cuidados podem trazer malefícios à empresa.

Por isso importante que, por exemplo, a quantidade de vagas que poderá ser divulgada durante um processo, comprometendo na triagem do RH, que acaba deixando o trabalho do profissional demorada, pois pode haver pessoas que não estão o mínimo preparadas para a vaga e está participando do recrutamento.

É possível compreender que com um bom funcionamento a tecnologia vem contribuir e muito no recrutamento e seleção, ela entra desde a triagem, onde é selecionado o perfil conforme é verificado na vaga, indo para aplicação de testes técnicos e psicológicos, dinâmicas online, com envolvimento de jogos até a etapa final, entrevista. Essa entrevista pode ou não ser online, via vídeo.

Justifica-se a importância do presente estudo sobre a importância dos novos métodos de contratação de pessoal através de sistemas especialistas (inteligência artificial), pela Internet, onde o mercado de trabalho tem sido cada

vez mais competitivo, fazendo com que o recrutamento e seleção estejam prontos e sejam ágeis. Várias empresas de *softwares* de recrutamento digital vêm para potencializar o papel do RH nas organizações passando mais segurança e confiança nesses processos.

A metodologia deste artigo foi de caráter descritivo com métodos qualitativos e com levantamentos bibliográficos em livros e sites. Temos como finalidade nessa pesquisa, mostrar o recrutamento e seleção por meios digitais e como isso pode mudar o dia a dia desse departamento e dos profissionais interessados pelas vagas divulgadas e como não cometer alguns erros ao desenvolver dessas mudanças tecnológicas.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Conceitos de Recrutamento**

Recrutamento é conceituado é um processo que a organização utiliza para atrair candidatos no MRH (Mercado de RH) para serem selecionados.

Há duas formas de recrutamento, o Interno que atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização e o Externo que atuam sobre os candidatos que estão no MRH, portanto, fora da organização (Chiavenato, 1999). Um processo está focado em oferecer carreira ao funcionário – Recrutamento Interno: *“Uma das melhores maneiras de ajudar outras pessoas consiste em estimulá-las a cuidarem de si mesmas e recompensá-las quando assim agirem”*. Spencer Johnson (Citado em um minuto para mim).

A outra forma em atrair pessoas com novas habilidades e experiências que podem agregar à organização – Recrutamento Externo. “O recrutamento deve ser uma atividade contínua e ininterrupta” (CHIAVENATO, 1999).

As agências de recrutamento muito ainda são utilizadas pelas organizações, que podem entrar em contato e se encher de informações que constam em seus bancos de dados. As agências podem ser parcerias intermediárias para realizar um recrutamento.

### **Conceitos de Seleção**

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização (Chiavenato, 1999.)

Entre os candidatos recrutados a seleção, visando capital da empresa, procura os profissionais mais eficientes e capacitados, sendo o mais previsível possível para preencher o cargo. Pode-se conceituar seleção de maneira a representá-la como comparação entre duas variáveis: de um lado os requisitos de um cargo a ser preenchido e do outro, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo (Chiavenato, 1999).

Não há garantia nos processos de recrutamento e seleção, pois em muitos casos acontece de não ser realizada uma contratação eficiente, mesmo com a participação das chefias imediatas, onde alguns desses gestores não estão capacitados ou seguros para realizar uma entrevista e sentem dificuldades para identificar um candidato com perfil adequado à cultura da empresa talvez, por ele mesmo ter sido selecionado dessa forma e não estar alinhado com essa cultura.

### **Entrevista de Seleção**

No recrutamento e seleção, a entrevista tem muitos papéis que podemos aplicar nas organizações. Pode ser como uma entrevista inicial de seleção de candidatos, entrevista de avaliação de conhecimentos técnicos, entrevista para avaliar os conceitos especializados, entrevista de orientação profissional, entrevista de avaliação de desempenho, de desligamento, sendo esses empregados demitidos ou que se demitem das Empresas.

A entrevista de seleção é um processo de intercomunicação entre duas ou mais pessoas, que se dialogam entre si na qual uma das partes tem maior interesse em conhecer melhor a outra. Temos de um lado, o entrevistador e do outro o candidato. O entrevistado ou candidato será avaliado frente a determinadas situações. O entrevistador irá avaliar suas reações e comportamentos e identificar as principais características do perfil do candidato verificando a probabilidade de ser contratado à vaga.

Antigamente, quando uma organização precisava de novas contratações, raramente dava oportunidade de promoção aos próprios empregados, até porque não conheciam o potencial que o mesmo possuía para agregar a empresa, então, anunciavam as vagas por meio de jornais, atraindo um número elevado de candidatos às vagas disponíveis. Assim, faziam a pré-seleção através de testes psicológicos e de conhecimentos gerais, entrevistas e dinâmicas em grupo. Logo, através das informações básicas a respeito do cargo, o passo seguinte, seria escolher as técnicas de seleção que eram agrupadas em cinco categorias: entrevistas, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicométricos, testes de personalidade e técnicas de simulação (Chiavenato, 1999). *“Nas empresas com processos de seleção bem-sucedidas, é vital o papel do entrevistador”* (CHIAVENATO, 1999).

O cargo de gerente tem papel importante nesse processo seletivo, orientando sua equipe a participar da seleção, tomando decisões a respeito dos candidatos. Segundo Chiavenato, 1999, o entrevistador precisa trabalhar com certa precisão, deve funcionar como um fiel da balança que compara as características oferecidas pelo candidato com os requisitos exigidos pelo cargo na qual será preenchido. O entrevistador pode optar pela entrevista estruturada – segue uma linha de perguntas previamente estabelecida, podendo ser alterada ou adaptada, semi estruturada – o recrutador pode alterar a ordem das perguntas a serem realizadas, podendo também modificar alguma delas, não é seguida uma direção, ou livre – são mais informais, focada em um bate papo e coleta de alguns dados. Independente delas, o entrevistador deve tomar cuidados preliminares para que o processo não venha a perder a sua eficácia, com isso

muitas organizações seguem na linha de treinamento aos entrevistadores. Os iniciantes começam com um padrão de entrevista, como falamos acima, entrevista estruturada.

Quando se trata de um profissional com alguma experiência, a padronização entra nas questões ou as perguntas a serem formuladas, já as entrevistas não-diretivas ficam a cargo dos encarregados ou gerentes do setor.

A entrevista em geral, segue um roteiro, planejamento por parte do entrevistador. Segundo o site Rh portal, ele deve conhecer os dados sobre o candidato, sabendo o que ele espera e o que a empresa vai obter com a entrevista. O entrevistador tem o papel de sondar a vida do candidato de várias formas, como: escolaridade, habilidades, trabalho anterior, saúde física e mental, em resumo, investigar e traçar um perfil em cima de sua personalidade, honestidade e o essencial, se poderá realizar as tarefas exigidas pelo cargo e se possui conhecimentos para exercer a função.

*“A entrevista deve ser utilizada como um recurso complementar do processo seletivo, exercendo um papel integrador em relação às demais formas de seleção, já que as características dos candidatos constituem um todo e não uma justa – posição de traços isolados, os quais necessitam ser integrados e combinados numa personalidade global” (TORRES,1991).*

## **Processo de Entrevista**

A entrevista de seleção é considerada uma etapa de um processo seletivo, a fim de conseguir informações relevantes do candidato participante desse processo.

São muitos os métodos de entrevista realizados pelas empresas hoje em dia, alguns deles, ainda são inusitados para algumas pessoas. *“Recebi uma ligação, e quando me dei conta estava sendo entrevistado pela empresa na qual havia enviado um currículo, passando benefícios e seus valores no final da chamada, achei estranho”*. Diz nosso entrevistado do artigo, que achou o método de entrevista via telefone diferente do que está acostumado.



Foi possível considerar uma entrevista via telefone preliminar, com informações básicas, e, selecionar o candidato interessado a participar do processo de seleção. Nesse caso o candidato encaminhou seu currículo e recebeu uma ligação do entrevistador que realizou uma entrevista completa, dias depois o entrevistado foi selecionado.

Muitas organizações saíram do padrão, para o processo de entrevista, inovando nessa situação como, por exemplo, via telefone, vídeo, e outros meios digitais.

As Empresas vêm investindo cada vez mais na área da tecnologia em grande parte dos seus setores, automatizando e gerenciando seus negócios facilitando seu dia a dia.

### **Tecnologia no Processo de Seleção**

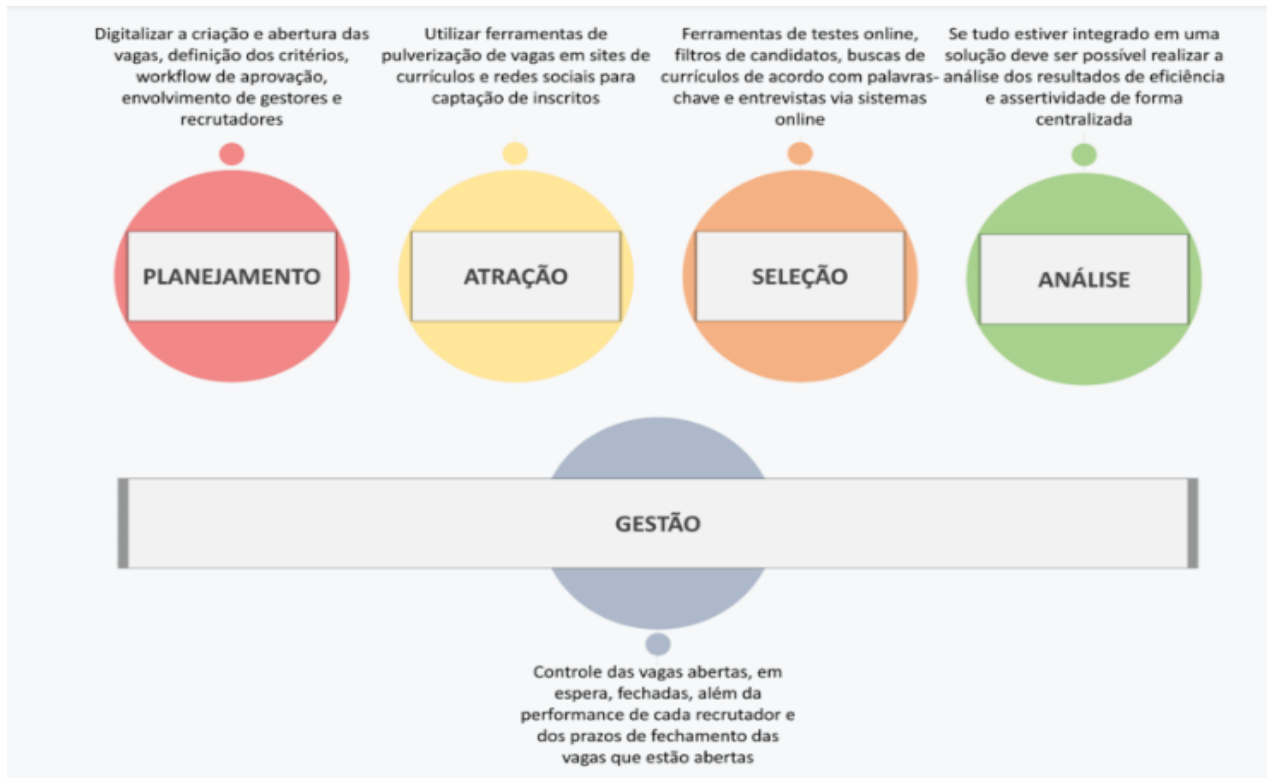
Para tudo se usa a tecnologia hoje em dia, e não é diferente para os processos de RH. Há anos atrás, o forte para um processo de recrutamento era o jornal, hoje a internet que comanda, com isso, o processo de recrutamento perde, e a seleção ganha forças, permitindo que a empresa escolha seu funcionário e o funcionário escolham a empresa.

As *startups* são empresas de tecnologias que surgem criando soluções para resolverem problemas ou facilitar o dia a dia em um setor da organização. As *HRtechs* (startup de Recursos Humanos), chegaram com tudo no Brasil e vem ajudando o departamento de RH na parte de recrutamento e seleção de pessoas.

Segundo Dias 2017, Co-fundadora da Gupy, Empresa que ajuda o departamento de RH dentro das organizações, utilizando inteligência artificial, foi identificado que médias e grandes empresas têm um alto volume de recrutamento e perdem 80% do tempo na triagem do processo, o que a Gupy faz é entrar na parte de gestão de recrutamento, e através da inteligência

artificial, há uma automatização desse processo, permitindo que o profissional de RH, passe mais tempo no “tete a tete”, com o candidato. Abaixo uma imagem para entendermos melhor sobre o *software* da Empresa Gupy.

Imagem 01: Funcionamento *software* da empresa Gupy:



Fonte: **Dias, 2017.**

## Métodos Inovadores de Recrutamento e Seleção

A mais nova forma de recrutar candidatos através de currículo é pela internet. A maioria das empresas está usando a Internet para recrutar vários cargos ou posições que vão das iniciais até *seniors*.

Hoje, uma empresa consegue selecionar profissionais online, através do famoso *LinkedIn*, redes sociais como *facebook*, estabelecendo um filtro, encaminhando convites para o profissional que irá participar do processo de seleção, limitando à aqueles que de alguma forma, apresentam o perfil básico na qual a organização deseja. "A empresa que inova em termos de procurar

*melhores ferramentas ou pessoas para contratação diminui as chances de errar"*  
Wever, 2018.

A Internet está cada vez mais integrada na vida das pessoas, e essa web é cada dia mais utilizada para agilizar processos seletivos. Cada vez mais as empresas estão utilizando as plataformas digitais para triagem de candidatos. Toda a interação com esses candidatos são realizadas pela Internet, sendo a última etapa presencial.

Os jogos online, (*games*) tem sido um tipo de desafio na qual algumas Empresas, vem utilizando para acompanhar e monitorar o comportamento dos candidatos participantes do processo. São avaliados vários fatores como: gestão de tempo, trabalho em equipe, comunicação, liderança, controle emocional, raciocínio lógico e outros. Pelo *game* também é realizada uma avaliação psicológica. No final, é gerado um relatório que será entregue ao responsável que recrutará esses profissionais.

### **Vantagens e Desvantagens das Inovações no Processo de Seleção**

Hoje há inovações de recrutamento e seleção que podem ser essenciais, e outras que podem não ser tão úteis interferindo no andamento do processo. Aplicação de testes, por exemplo, deixou de ser algo realizado pessoalmente. O candidato que se interessa pela vaga, se cadastra online no site indicado e já pode ser direcionado a um teste online. A entrevista por vídeo, é excelente alternativa e que reduz custos, além de otimizar tempo. As redes sociais são outra forma de buscar perfil de candidatos especializados, além de ser uma ferramenta possível de divulgação de vagas à empresa, aumentando as chances de atrair bons profissionais.

Por outro lado a quantidade massiva de vagas divulgadas pode atrapalhar na triagem do RH, pois acaba deixando o trabalho mais demorado e extenso, podendo haver candidatos incompatíveis com a vaga. Para isso, uma alternativa seria inserir filtros diversos, inibindo essas pessoas de participar do processo. Temos casos de comportamentos não evidentes nos candidatos, isso dificulta na seleção, já que o profissional de RH não consegue identificar, com isso em algum momento do processo de seleção, é importante um contato

peçoal para que possa ser assertiva a contratação. Podemos encontrar também algumas páginas desatualizadas ou com layouts confusos para os candidatos, por isso importante ter alguém responsável em realizar as devidas atualizações e varreduras na página.

## **CONCLUSÃO**

Com esse estudo foi possível entender um pouco mais sobre o uso da tecnologia nas empresas e o quão necessária estão sendo para movimentação de processos de recrutamento e seleção através dos variados tipos de *softwares* que vem para facilitar e automatizar esses processos.

O resultado do artigo mostrou que um processo de recrutar e selecionar antigo, ou seja, sem uso de tecnologias, sistemas especialistas, têm um custo muito alto, com a inovação do RH hoje, esses processos possuem um custo muito baixo, e, ainda, o departamento vem ganhando mais tempo para se dedicar a outras ocupações dentro do setor para se aperfeiçoar cada vez mais em busca de novos talentos.

O uso das *HRtechs*, empresas de *softwares* de recrutamento e seleção, estão sendo cada vez mais procuradas pelas organizações, mas há certos cuidados a serem tomados, para que essa situação que vem para agregar e trazer resultados satisfatórios, não se torne algo a prejudicar o departamento, como a forma de realizar a divulgação das vagas, por exemplo. O mercado de trabalho está cada vez mais aquecido, faz com que as empresas se mexem, sejam mais ágeis quando se trata de contratar profissionais qualificados a preencherem suas vagas. Essa inovação que veio para potencializar o departamento de recrutamento e seleção é satisfazer não só as empresas como os profissionais que estão no mercado.

Conclui-se que, com pesquisas realizadas, com renomados autores, entende-se que, tanto os métodos inovadores, com uso da tecnologia, como os antigos são importantes para uma boa assertividade em uma contratação, por exemplo, o ideal seria mesclar os dois métodos para que

nenhum deles possa perder o seu valor e agregando cada vez mais para as Empresas.

**REFERÊNCIAS**

CAXITO, Fabiano de Andrade. / **Recrutamento e Seleção de Pessoas.** / Fabiano Andrade Caxito. – Curitiba: IESDE Brasil S.A. 2008

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas; e o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 4ª Reimpressão.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PONTES, B.R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal** / B.R. Pontes. – São Paulo: LTr, 1988.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999

Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/entrevista-de-seleo/>  
Acesso em 06. FEV.2019.

Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/01/08/interna\\_emprego,929426/empresas-inovam-na-hora-de-selecionar-os-candidatos-saiba-tudo.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/01/08/interna_emprego,929426/empresas-inovam-na-hora-de-selecionar-os-candidatos-saiba-tudo.shtml)  
Acesso em 17. JUN.2019.

Disponível em: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/pt-br/talent-solutions/resources/pdfs/global-recruiting-trends-2018-v05.08-pt-br-final.pdf>  
Acesso em 17. JUN.2019.

Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online-entenda>  
Acesso em 01. AGO.2019.