



A Influência das Plataformas Digitais como Ferramenta no Processo de Recrutamento e Seleção

Jocileide Freitas Aragão¹; Elcivan Bezerra Miranda²

Resumo: Este trabalho tem como objetivo demonstrar a eficácia no processo de recrutamento e seleção através das plataformas digitais. O mundo passa por processos de evolução, e a forma de contratação e o processo de recrutar e selecionar pessoas para ocupar novos cargos nas empresas, também passou por essas evoluções. Tornando-se um modelo de gestão com maior estratégia e tecnologia, possibilitando as organizações entenderem a importância das plataformas como ferramenta que auxiliam no processo de contratação. Embora muitas empresas realizem testes, entrevistas e avaliações de currículo de forma presencial, são as plataformas digitais que decidem, facilitam e agilizam esses processos. As plataformas digitais são modelos de negócios que funcionam conectando os profissionais e as empresas, permitindo a descoberta de novos talentos até então desconhecidos. É percebido também que as plataformas digitais são vistas como um complemento fundamental na forma de selecionar, identificar, e localizar o candidato mais adequado para as mais diversas vagas ofertadas, por esse motivo ela é considerada uma ferramenta de grande valia para as organizações, minimizando tempo e maximizando ganhos em todos os aspectos que compõe as etapas do processo. Quanto à metodologia, destaca-se a pesquisa bibliográfica por meio de livros e artigos de especialistas no assunto ora abordado.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, plataformas digitais, recrutamento e seleção.

The Influence of Digital Platforms as a Tool in the Recruitment and Selection Process

Abstract: This work aims to demonstrate the effectiveness of the recruitment and selection process through digital platforms. The world is going through processes of evolution, and the way of hiring and the process of recruiting and selecting people to occupy new positions in companies, also went through these evolutions. Becoming a management model with greater strategy and technology, enabling organizations to understand the importance of platforms as a tool that assists in the hiring process. Although many companies carry out face-to-face tests, interviews and CV evaluations, it is the digital

¹ Bacharelanda em Administração pela Unidade de Ensino Superior do Sul do Maranhão – UNISULMA. E-mail: jocileidearagao5@gmail.com;

² Professor Orientador. Especialista em Docência do Ensino Superior (FASMAR), Especialista em Gestão Estratégica Empresarial pela (UNISULMA), Especialista em Operações Logística (UNISULMA), Especialista em Auditoria e Controladoria (ANHANGUERA), Especialista em Psicologia Organizacional (ANHANGUERA). E-mail: elcivanmiranda@hotmail.com.

platforms that decide, facilitate and streamline these processes. Digital platforms are business models that work by connecting professionals and companies, allowing the discovery of hitherto unknown talent. It is also perceived that digital platforms are seen as a fundamental complement in the way of selecting, identifying, and locating the most suitable candidate for the most diverse vacancies offered, for this reason it is considered a valuable tool for organizations, minimizing time and maximizing gains in all aspects that make up the stages of the process. As for the methodology, the bibliographical research through books and articles by specialists in the subject addressed herein stands out.

Keywords: People management, digital platforms, recruitment and selection.

Introdução

Sabe-se há muito tempo: o mundo está mudando com uma rapidez incrível. E com intensidade e volume gradativamente maiores. A mudança sempre existiu na história da humanidade, mas não com a rapidez, profundidade e impacto com que ocorre hoje. (CHIAVENATO, 2014, p.17).

A tecnologia transformou o mundo, alterando fundamentalmente as relações sociais que nele se desenvolvem. Para além dos aspectos pessoais e privados, verificaram-se também alterações estruturais no espaço empresarial, situação que afetou profundamente a forma como as empresas se relacionam com os candidatos, configurando, por exemplo, novas formas de atração e captação de talento.

Vários fatores contribuíram para essa mudança como surgimento do vírus SARS-COV-2- (Covid19), ocasionando uma pandemia no período de 2019 a 2022, mediante restrição neste período algumas plataformas digitais foram utilizadas como ferramentas bastante úteis na comunicação a distância, principalmente nas organizações, o processo de recrutamento e seleção ganhou um importante espaço nesse período por vários motivos, entre eles está maior visibilidade e fácil acesso as mídias, pois a maioria dos profissionais hodiernos buscam vagas online, seja em plataformas especializadas de emprego ou mesmo nas redes sociais, sem a necessidade do candidato deslocar-se até a empresa no seu ambiente diário e poder mostrar suas habilidades de forma remota. De certa forma, podendo sentir-se mais à vontade para responder e interagir melhor com seu recrutador.

As organizações beneficiam-se com agilidade e facilidade nos processos, custo reduzidos com deslocamento de profissionais recrutadores e otimização de tempo nos processos seletivos, focando ao máximo no crescimento organizacional.

O presente estudo, abordou a problemática de como as plataformas digitais auxiliam no processo de recrutamento e seleção. Diante desse questionamento, percebe-se a uma

modernização e aplicação do recrutamento e seleção à distância, na busca de colaboradores autorizado. A Gestão de Recursos Humanos (GRH) passou por mudanças na implementação de Tecnologia de Informação e Comunicação em seus processos, incluindo recrutamento e seleção já ocorre de forma online. Assim, a empresa vem melhorando e adequando o processo de seleção dos seus colaboradores.

Considera-se oportuno este trabalho que tem como objetivo geral demonstrar a eficácia no processo de recrutamento e seleção através das plataformas digitais. Apartir disso, destaca-se como objetivos específicos: Definir gestão de pessoas e sua relevância no processo de recrutamento e seleção; Identificar as etapas presentes no processo de recrutamento e seleção; Verificar a influência das plataformas digitais no processo de recrutamento e seleção. No que diz respeito à metodologia, destaca-se a pesquisa bibliográfica por meio de livros e artigos de autores especialistas na temática abordada.

Considerações sobre a Administração

A administração é uma área do conhecimento classificada como ciência social aplicada, cujo objeto central de estudo é o processo de projetar, estruturar, liderar e operar organizações produtivas para a produção de bens e serviços públicos e privados. Para aprofundar esse conhecimento, são desenvolvidos os fundamentos das funções básicas de administração e sua aplicação para atingir resultados.

Lembra-se que o simples fato de possuir a graduação em Administração de Empresas não faz do ser humano um administrador. É necessário mais que isso, que o mesmo tenha a habilidade conduzir de maneira coesa e eficiente toda a equipe dentro dos mais variados setores da organização.

Administração é o processo de alcançar com eficiência os objetivos através das pessoas, o recurso mais valioso de uma organização. Para alcançar seu objetivo, a administração geralmente exige a aplicação de vários componentes vitais, a que chamamos funções. Segundo DeCenzo e Robbins (2001, p.2) As funções principais do administrador são: “Planejar, organizar, dirigir e controlar”.

Quando essas quatro funções operam de uma maneira coordenada, pode-se dizer que a organização segue no rumo certo para a consecução de seus objetivos. Há três elementos comuns em qualquer ação para alcançar objetivos: metas, recurso pessoal.

Lacombe e Heilborn (2016) também apresentam uma outra classificação e afirmam que uma administração bem-sucedida deve apoiar-se em três habilitações básicas:

- habilidade técnica: compreensão e domínio de determinado tipo de atividade. Envolve conhecimento especializado, habilidade analítica dentro da especialidade e facilidade no uso das técnicas e do instrumental da disciplina específica;
- habilidade humana: capacidade de trabalhar com eficácia como membro de um grupo e de conseguir esforços cooperativos nesse grupo na direção dos objetivos estabelecidos;
- habilidade conceitual ou visão sistêmica: habilidade para visualizar a organização (instituição, empresa ou grupo de empresas) como um conjunto integrado.

Em qualquer análise de administração, é preciso reconhecer a importância de se fixarem os objetivos. Pois é em busca destes objetivos que a organização realiza o planejamento, traçando estratégias e mobilizando recursos. Para Andrade (2008, p.35):

A arte de administrar não é algo que necessita somente de vontade, uma base fundamentada, conhecimentos técnicos e específicos é fundamental para que os administradores possam ter êxito, sucesso e reconhecimento durante a execução de suas atividades.

Desde os primórdios da humanidade, o homem já se preocupa em administrar algo, seja sua comida, sua bebida ou sua própria moradia. A arte de administrar é uma responsabilidade que aumenta à medida que o homem cresce e conquista seus espaços na sociedade. Segundo Lacombe (2013, p.49):

A administração é uma ciência fundamentada em um conjunto de normas e funções elaboradas para disciplinar elementos de produção. A administração estuda os empreendimentos humanos com o objetivo de alcançar um resultado eficaz e retorno financeiro de forma sustentável e com responsabilidade social. Administrar envolve a elaboração de planos, pareceres, relatórios, projetos, arbitragens e laudos, em que é exigida a aplicação de conhecimentos inerentes às técnicas de Administração.

Para a melhor compreensão do conceito de administração, é necessário que haja uma organização a ser dirigida e administrada, ou seja, um conjunto de pessoas que atuam num mesmo ambiente, seja este físico ou não. Tais membros são orientados para uma mesma finalidade que é agir em benefício da organização.

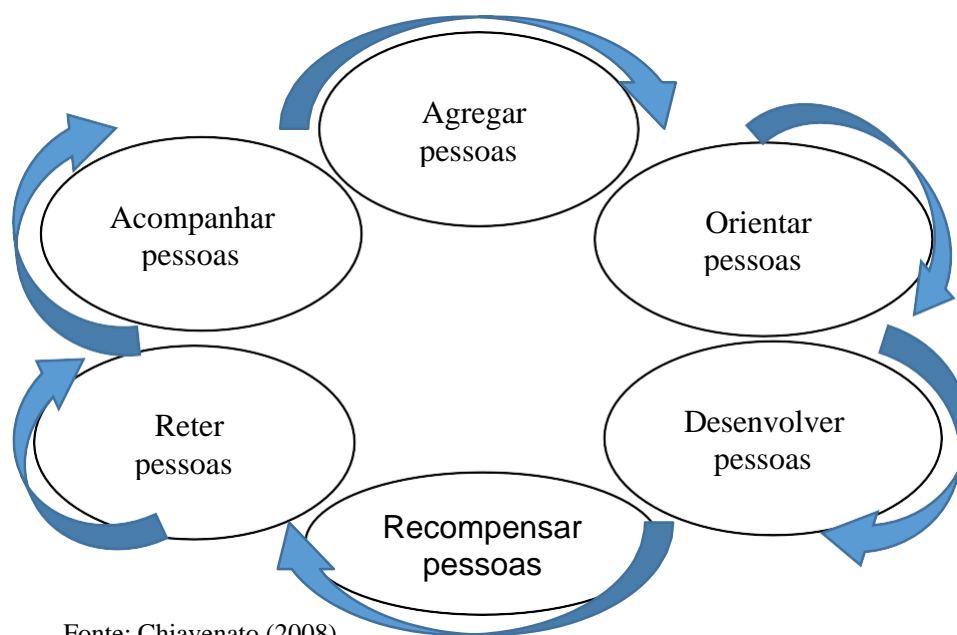
Gestão de Pessoas

Analisando práticas e abrangentes, a gestão de pessoas vem auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistarem consistentemente um desempenho melhor, o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que lá atuam.

Um modelo de gestão de pessoas bem estruturado requer objetivos bem definidos, domínio das técnicas, metodologias atualizadas constantemente, clareza e objetividade na busca dos resultados finais, além da percepção dos impactos causados pela atuação das pessoas (GEMELLI; FILIPPIM, 2010).

Os processos de gestão de pessoas são lineares, mas para avançar uma etapa de atividades, os resultados devem ser analisados para que as próximas etapas possam ocorrer. Considerando que fatores internos e externos influenciam no processo, é relevante que haja um equilíbrio entre eles. Os fatores ambientais internos que podem influenciar os processos são a missão, a visão, a cultura e os objetivos organizacionais, a natureza das tarefas e o estilo de gestão. Além da competitividade, fatores externos seriam leis e regulamentos, sindicatos, condições econômicas, sociais e culturais. Os seis processos básicos de GP são os seguintes:

Figura 1: Seis processos de Gestão de Pessoas



De acordo com a imagem acima, os seis processos de gestão de pessoas são agregar, orientar, desenvolver, recompensar, reter e acompanhar. Independente da ordem, são ações essenciais durante a Gestão de Pessoas. Uma organização é formada por pessoas que trabalham em conjunto visando o bem-estar da empresa. Se uma pessoa ganha, todas ganham juntas. Se alguém da empresa comete falhas e causa algum dano, todos os membros serão de algum modo impactados e sofrem consequências.

Processo de Recrutamento e Seleção

O processo de recrutamento e Seleção de pessoas é um processo de Recursos Humanos (RH), focado em atrair e selecionar os profissionais que têm maior afinidade com a vaga e empresa. Como o próprio nome sugere, esse processo é fundamentado em duas etapas distintas: o recrutamento e a seleção.

As organizações estão sempre agregando novas pessoas para integrar seus quadros, seja para substituir funcionários que se desligam, seja para ampliar o quadro de pessoal em épocas de crescimento e expansão (CHIAVENATO, 2014, p.134).

O recrutamento é um subsistema do RH responsável pela atração de candidatos para vagas de emprego disponíveis em uma organização. O recrutamento pode ser feito tanto para vagas existentes no momento quanto para vagas de banco de dados. Por outro lado, uma vez que a vaga conquiste uma certa quantidade de candidatos durante o processo de recrutamento, um ou mais candidatos serão identificados como os mais adequados para a posição durante a seleção (DIAS, 2023).

“Enquanto o recrutamento é a atração de candidatos para uma vaga de emprego, a seleção de pessoas está relacionada à triagem e escolha dos candidatos mais adequados para cada vaga”, explica Dias (2023, p.11).

Em termos mais amplos, a seleção busca entre os vários candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização ou que possuam as competências requeridas pelo negócio, visando a manter ou a aumentar a eficiência do desempenho humano, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATO, 2014, p.134)

Um ponto muito importante na busca de uma oportunidade de trabalho é não mentir na entrevistas ou elaboração de currículo. Afinal, a verdade logo vem à tona e o prejuízo ao candidato pode ser maior. Portanto, o melhor é ser verdadeiro e mostrar as reais qualidades sem

a necessidade de criar situações fictícias presumido que isso irá pesar na decisão final do responsável pela seleção.

Plataformas Digitais

Inicialmente, deve-se compreender as plataformas digitais como modelos de negócios que funcionam através de tecnologia. Elas conectam usuários e empresas de diversos setores. Quando falamos em e-commerce as plataformas digitais são essenciais para encurtar o caminho entre seu produto e o cliente.

O mercado de trabalho é amplo em plataformas digitais, uma das mais conhecida pelos usuários é o LinkedIn, pois trata-se de uma rede social focada no campo profissional de seus usuários. A plataforma visa conectar profissionais de todo mundo para trazer benefícios às suas carreiras, além de mostrar seu perfil para as empresas que buscam candidatos e que os usuários almejam trabalhar.

A plataforma foi criada no ano de 2003 e, atualmente possui cerca de 800 milhões de usuários em mais de 200 países e territórios de todo o mundo. A ferramenta foi completamente vendida a Microsoft em 2016, associando o maior serviço de nuvem profissional do mundo com a maior rede profissional do mundo (BARROS, 2022).

Figura 2: Logo LinkedIn



Fonte: Google imagens (2023)

Conforme mencionada acima, o perfil funciona como uma marca pessoal, no qual o usuário gerencia o modo como se apresenta e destaca sua carreira aos demais. O perfil é uma excelente forma de exibir a sua história, suas experiências e conquistas no mercado de trabalho.

Para Barros (2022, p.13):

A plataforma também é importante para as empresas. Além do mais, uma companhia precisa ser vista pelo mercado e, sem dúvidas, é mais fácil divulgar as vagas disponíveis para pessoas que já acompanham a empresa, além de ser uma forma mais prática para realizar o recrutamento e seleção, acompanhando o perfil de cada candidato.

O LinkedIn propicia aos usuários a interação com diversas pessoas e empresas do setor que almeja trabalhar. É por meio desta conta que você estabelece conexão e mostra o que procura, além de também deixar evidente o que tem para oferecer aos recrutadores.

Por fim, lembra-se que é uma rede social gratuita que permite que pessoas com mais de 16 anos criem um perfil. Entretanto, a plataforma possui uma versão Premium que oferece ferramentas diferenciadas que poderão destacar o perfil pago em relação aos demais.

O processo de recrutamento e seleção através das plataformas digitais

A seleção online permite que a organização tenha mais candidatos, por isso é cada vez mais provável que encontre novos talentos que possam se adaptar à visão geral do interesse. Além disso, esse processo pode ser usado como diferencial, o que levará à distinção ativa da empresa com o aumento da produtividade para aumentar a competitividade. Com os interesses comuns da empresa e dos trabalhadores, os serviços online de recrutamento podem ajudar a reduzir o gasto de tempo e dinheiro da busca de funcionários qualificados, otimizar o escopo de cada curso e melhorar a triagem ao escolher.

Vive-se a era da informação e tecnologia e dentro desse cenário de modernidade, as plataformas digitais são referências de negócios, quase que uma tendência universal. A mudança de empresas em ambientes digitais e plataformas digitais em grandes empresas é um processo contínuo (OLIVEIRA; CARELLI; GRILO, 2020).

CHIAVENATO (2014, p.125). resalta a importância das plataformas digitais:

A internet revolucionou o processo de recrutamento. Seu valor reside no imediatismo e na facilidade de interagir digitalmente com candidatos potenciais a qualquer tempo ou lugar. Traz facilidades tanto às empresas quanto aos candidatos. Os candidatos podem entrar em contato diretamente com sites de empresas ou de agências de recrutamento sem necessidade de sair de suas casas. A facilidade e a simplicidade são enormes. (CHIAVENATO, 2014, p.125).

Acompanhando as mudanças ocorridas pelo desenvolvimento de um mundo impulsionado pelas plataformas digitais, as relações trabalhistas e a forma de atuar dos colaboradores também foram afetadas. Percebe-se que as plataformas virtuais promoveram um

novo modelo organizacional que tem ocasionado o surgimento de novas formas de trabalho, o que tem grande impacto no direito do trabalho, pois há afalta de regulamentação na legislação para essa forma de contratação (LIMA, 2021).

Não há dúvidas que são conceitos novos que estão surgindo e novos termos para abordar, bem como, uma nova forma de trabalhar que é por meio de plataformas digitais. Seja em casa ou na rua, seja individual ou coletivamente, dizer não às redes sociais é como fechar uma porta para as oportunidades de ficar conhecido, ser reconhecido, ser chamado e, claro, ganhar dinheiro (ser remunerado).

Metodologia

Trata-se de uma revisão de literatura fundamentada a partir de conteúdos que descreveram acerca do processo de recrutamento e seleção. O trabalho foi elaborado por meio de uma revisão bibliográfica, no qual foram consultados livros e artigos em sites de cunho científico como Google Acadêmico, Scielo e Biblioteca Virtual. Daí, a pesquisa em base de dados usando os seguintes descritores: Gestão de pessoas, plataformas digitais, recrutamento e seleção.

A presente pesquisa fundamentou-se em métodos e análises sobre os dados coletados, através da pesquisa bibliográfica, fonte primária e secundária: livros, revistas, rede eletrônica e outros, conforme cita Gil (2020, p.73):

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

Ainda na visão de Gil (2014) nas pesquisas descritivas, normalmente, os pesquisadores possuem um vasto conhecimento do objeto de estudo, em virtude dos resultados gerados por outras pesquisas, este tipo de pesquisa tem por objetivo efetuar a descrição de processos, mecanismos e relacionamentos existentes na realidade do fenômeno estudado, utilizando, para tanto, um conjunto de categorias ou tipos variados de classificações.

Considerações Finais

Percebe-se que o processo de recrutamento e seleção de pessoas está presente na sociedade de diferentes formas desde o início do movimento capitalista. Certamente, é um

dos processos mais importantes de qualquer empresa independente do porte estrutural. Dessa forma, diferentes técnicas, métodos e fases e foram se moldando nos últimos anos.

A recente mudança de perspectiva em recursos humanos para um foco estratégico teve impacto nas empresas dos mais variados setores e segmentos do mercado. Com o passar dos anos, ficou claro que encontrar o talento certo é o sonho de toda e qualquer organização e, ao mesmo tempo, algo crucial para construir uma empresa que se diferencie no mercado.

As inovações tecnológicas e as novas políticas de inclusão social provocaram uma mudança no perfil dos profissionais de diversos segmentos e na forma de atuação da gestão de pessoas, o que exigiu um ajuste de atitudes e estratégias para recrutar perfis adaptados à cultura corporativa desejada.

As mudanças globais geram nas organizações a necessidade de atender a demanda de trabalho em tempo hábil, o que significa buscar resultados com eficiência e práticas competitivas para inibir concorrentes. Mas será que é somente atender a demanda? Não. Deve-se atender de maneira satisfatória as necessidades da organização em tempo hábil e agregar qualidade no processo de recrutamento e seleção.

Verificou-se também que as plataformas digitais são vistas como mais uma forma de seleção e encontrar o candidato mais adequado. As redes sociais hoje, podem ser consideradas de extrema importância para analisar o perfil pessoal do candidato como temos o LinkedIn que é específica para tal processo. Essa é um meio de recrutamento que usamos para divulgação de vagas e até conhecer melhor o perfil do candidato.

Sendo assim, percebeu-se que o uso do processo de recrutamento e seleção através das plataformas digitais é uma ferramenta de grande valia para as organizações, visto que reduz o tempo que o processo físico demanda, agilizando assim todas as etapas da seleção dos candidatos, para cada vaga específica, pois o meio digital faz uso dos filtros de pesquisa e localiza o perfil mais assertivo para ocupação da vaga. Com isso essas ferramentas devem ser utilizadas, visto que proporcionam um ganho múltiplo para as empresas.

Referências

BARROS, Matheus. **O que é LinkedIn**. Portal Olhar digital, 2022. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/03/02/internet-e-redes-sociais/o-que-e-linkedin/> Acesso em: 05 abr. 2023

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**: 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2008. Disponível em <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf> Acesso em: 05 abr. 2023.

DIAS, Mariana. **Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S)**: o que é, como fazer o processo e melhores técnicas. Portal Gupy Academy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao> Acesso em: 05 abr. 2023.

DECENZO, David; ROBBINS, Stephen. **Administração de Recursos Humanos**. 6ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

GEMELLI, I.M. P; FILIPPIM, E.S. **Gestão de pessoas na administração pública**: o desafio dos municípios. Race, Unoesc, v. 9, n. 1-2, p. 153-180, jan./dez. 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Atlas. São Paulo – SP, 2014.

LACOMBE, F.J.M. **Administração**: princípios e tendências. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Administra%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 05 mar. 2023.

LACOMBE, Francisco J.M.; HEILBORN, Gilberto Luiz J. **Administração**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: http://arquivos.eadadm.ufsc.br/somente-leitura/EaDADM/PP1_2007_1/Modulo_1/Administracao_introducao_e_teorias/Material_didatico/Introducao_a_Administracao.pdf Acesso em: 05 abr. 2023.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Geórgia Fernandes. A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil. **Laborare**. V.04, n.7, p. 6-29, jul.- dez./2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais. **Revista Direito**. Rio de Janeiro. V. 11, n.4, p.2609-2634, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: Controvérsias judiciais, Autonomia, Dependência e Controle. **Revista Direito UnB**. Brasília. V.04, n.2, p.63- 84, mai.- ago./ 2020.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

ARAGÃO, Jocileide Freitas; MIRANDA, Elcivan Bezerra. A Influência das Plataformas Digitais como Ferramenta no Processo de Recrutamento e Seleção. **Id on Line Rev. Psic.**, Maio/2023, vol.17, n.66, p. 341-351, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 07/05/2023; Aceito 16/05/2023; Publicado em: 31/05/2023.