



## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: NOVAS TENDÊNCIAS

### ARTIGO ORIGINAL

PINTO, Karla Beatriz Lima<sup>1</sup>, NATIVIDADE, Denner Matos<sup>2</sup>, FLORENCIO, Diego Gean Castro<sup>3</sup>, ROBERTO, José Carlos Alves<sup>4</sup>, PINTO JUNIOR, José Roberto Lira<sup>5</sup>

PINTO, Karla Beatriz Lima. *Et al.* **Recrutamento e seleção: novas tendências.**

Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 07, pp. 25-33. Novembro de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/selecao>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/selecao

### RESUMO

O presente trabalho visa demonstrar as novas práticas nos processos de recrutamento, seleção e capacitação de novos talentos em meio ao atual cenário caracterizado pelas transformações tecnológicas. Nesse contexto, indaga-se: quais são, de acordo com a literatura já publicada, as novas tendências de recrutamento e seleção? Desta forma, objetiva-se demonstrar as novas práticas utilizadas nos processos de recrutamento e seleção que podem promover a eficiência e eficácia na gestão dos recursos humanos. Para isso, realizou-se uma pesquisa bibliográfica. Como resultados, constata-se que a utilização de ferramentas tecnológicas junto às práticas de recrutamento e seleção dentro das organizações, promovem o contato de forma virtual pela internet, proporcionando um processo dinâmico, eficiente e que garante os resultados esperados.

Palavras-chave: Recrutamento, Seleção, Recursos humanos, Tecnologia.

### 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, muito tem se discutido a respeito das transformações tecnológicas aplicadas à gestão de recursos humanos, tendo em vista que estas promoveram alterações no contato entre o candidato e o recrutador, proporcionando a possibilidade deste ser realizado de forma virtual. Em decorrência dessas



mudanças, os processos de recrutamento e seleção tiveram que ser atualizados, a fim de garantir os resultados esperados, mantendo a competitividade da organização.

Nesse contexto, o presente artigo teve como objetivo demonstrar as novas práticas utilizadas nos processos de recrutamento e seleção que podem promover a eficiência e eficácia na gestão dos recursos humanos, sendo norteados pela questão: quais são, de acordo com a literatura já publicada, as novas tendências de recrutamento e seleção?

Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica, selecionando estudos que demonstrassem o avanço tecnológico aplicados às novas formas de gestão de pessoas, relatando, desta forma, os diversos benefícios no âmbito admissional, principalmente com relação à melhor seleção dos candidatos, reduzindo custos para a organização e tornando o processo admissional mais rápido e eficiente.

## **2. RECRUTAMENTO**

O processo de recrutamento envolve encontrar e atrair candidatos para uma função específica, bem como selecionar candidatos para essa função na seleção e na tomada de decisões (BAYLÃO e ROCHA, 2014).

Dessa forma, ele é realizado conforme as necessidades da organização, observando as informações existentes sobre os candidatos. Assim sendo, observa-se que identificar as fontes de recrutamento é uma questão de escolha, pois envolve investimento e tempo (PINHEIRO, 2021).

O recrutamento envolve um conjunto de processos com a expectativa de atrair colaboradores qualificados para uma área específica, sempre visando as necessidades atuais e futuras de Recursos Humanos de uma organização. Esse processo resulta em uma composição da força de trabalho relacionada às



necessidades da empresa, mostrando quando e quantos funcionários a empresa deve contratar (ANTUNES *et al.*, 2016).

Sendo assim, na gestão dos recursos humanos, o recrutamento é o processo destinado a atrair candidatos para cargos existentes e potencialmente vagos. Nesse contexto, esta atividade sempre se desenvolve e se concentra em uma área, mas se intensifica quando há vagas disponíveis.

### **3. SELEÇÃO**

Após o recrutamento vem a seleção propriamente dita, onde pessoas são escolhidas, determinando qual candidato preencherá a vaga disponível na organização (BAYLÃO e ROCHA, 2014).

Dessa forma, em termos de seleção, escolhe-se os candidatos que mais se adequam aos cargos existentes na empresa, com o objetivo de manter ou melhorar a eficiência e o desempenho das pessoas, além da eficácia da organização (PINHEIRO, 2021).

Do início do recrutamento ao fim da seleção, são muitas as ações e atividades voltadas para encontrar os candidatos que correspondam ao perfil desejado e tenham maior potencial de engajamento com a cultura organizacional. Selecionar uma pessoa entre tantas é algo que deve ser feito com cuidado, pois a eficiência e a eficácia da organização irão depender dessas pessoas.

Diante o exposto, observa-se que a seleção é o momento em que os profissionais são selecionados para preencher a vaga, sendo importante que essa escolha se baseie em seus desempenhos nas atividades (FERREIRA e SOEIRA, 2013).



## **4. NOVAS TENDÊNCIAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS**

Tendo em vista que o processo de recrutamento e seleção está em constante mudança e adaptação, o presente trabalho se propôs a mostrar as principais tendências e adaptações nesse âmbito, visando, sobretudo, as inovações tecnológicas.

Sendo assim, verifica-se que, quando se trata de utilizar ferramentas tecnológicas, os benefícios são muitos, pois possuem uma alta taxa de sucesso no processo de recrutamento e seleção, reduzindo, assim, a rotatividade da empresa (COLARES e MARQUES NETO, 2020).

Nos últimos anos, o papel do RH tornou-se mais consistente, onde as novas tecnologias ajudaram a capitalização dessa mudança setorial. O departamento de RH assumiu o papel de conectar a gestão aos seus funcionários e incentivar o trabalho colaborativo que prioriza os resultados da equipe. Atualmente, o RH está "saindo da parte de trás da mesa" para entregar e medir resultados para o desempenho individual e coletivo em todos os departamentos, levando em conta a ajuda da tecnologia.

O trabalho do RH é ajudar as empresas a crescer, alcançar novos patamares e se destacar no mercado. Nesse aspecto, para o processo de recrutamento e seleção, reconhece-se que existem ferramentas capazes de facilitar a gestão dos recursos humanos, como: as plataformas colaborativas, as interfaces de conversação, a inteligência artificial e o blockchain.

### **4.1 PLATAFORMAS COLABORATIVAS**

Por meio dos recursos das plataformas colaborativas, as empresas podem explorar a criatividade, as ideias e os conhecimentos de seus colaboradores em benefício



próprio, principalmente na busca de melhores soluções a serem implementadas (SILVA, 2018).

As plataformas de colaboração permitem o compartilhamento, o processamento e o gerenciamento de documentos, arquivos e quaisquer outros dados entre usuários ou sistemas, de qualquer computador ou dispositivo móvel, facilitando a troca de ideias e colaboração sobre qualquer tema (PEREIRA, 2019).

Dessa forma, observa-se que, para o processo de recrutamento e seleção, essa ferramenta tecnológica pode auxiliar na busca de talentos. Por exemplo, durante um processo seletivo, um cenário de um problema hipotético pode ser criado para que os candidatos resolvam, a fim de identificar o mais adequado para a vaga em questão (PEREIRA, 2019).

Quando as pessoas compartilham desejos semelhantes, elas contribuem para intensos fluxos de informações em plataformas colaborativas. Essas plataformas são destinadas a mesclar as necessidades das pessoas de colaborar, interagir, trocar experiências e compartilhar seu próprio ego (MORAES *et al.*, 2018). Dessa forma, no processo de recrutamento e seleção, o uso dessas plataformas colaborativas pode contribuir com a análise dos perfis dos candidatos e como eles se comportam e interagem entre si.

Assim, com as plataformas de colaboração na nuvem, as empresas podem contar com diversas ferramentas, como: sistemas de conferência que usam videoconferências; voz sobre IP; redes sociais corporativas; e gerenciadores de tarefas.



## 4.2 PLATAFORMAS DE CONVERSAÇÃO E INTERFACES

As Plataformas de conversação podem ser utilizadas no processo de recrutamento e seleção de empresas dedicadas à consultoria estratégica, onde é comum o uso de estudos de caso (COSTA, 2016).

Nesse contexto, os chatbots são programas de conversação que simulam um ser humano em uma conversa com os usuários, permitindo que palavras sejam substituídas por cliques em menus ou botões. Nesse aspecto, eles podem ser úteis para a análise dos perfis dos candidatos, segundo as suas respostas (ZUNINO, 2022).

Por outro lado, a adoção de interfaces conversacionais permite às empresas interagir com os candidatos por meio de uma linguagem mais natural, indo além da interação por meio de portais, linhas de comando e cliques do mouse.

## 4.3 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A inteligência artificial é resultado da combinação entre a ciência e a engenharia, dando vida a máquinas e programas com a capacidade de desenvolver comportamentos semelhantes à inteligência humana (CIPRIANO *et al.*, 2021).

Trata-se de uma das novas tecnologias disruptivas que trouxe mudanças profundas para a sociedade global e o seu modo de vida (CANTALI, 2018).

A inteligência artificial é um ramo da pesquisa em ciência da computação que visa construir mecanismos e/ou dispositivos por meio de símbolos computacionais para simular a capacidade humana do comportamento inteligente, envolvendo pensar, resolver problemas e muito mais. Nesse aspecto, é válido destacar que, no processo de recrutamento e seleção, o RH pode usar a Inteligência Artificial para coletar dados e analisar o perfil dos candidatos. Para isso, será preciso fornecer



informações com base nas expectativas da empresa para contratação, cruzando-as com as informações fornecidas anteriormente pelos candidatos.

O departamento de recursos humanos (RH) tornou-se estratégico, sendo, por essa razão, importante o seu relacionamento com a inteligência artificial, visando o crescimento da empresa (DE MENDONÇA *et al.*, 2018).

#### **4.4 BLOCKCHAIN**

O blockchain é uma espécie de banco de dados, que envolve transações e outros eventos digitais, realizados e compartilhados pelas partes envolvidas (VIEIRA DE CAMPOS, 2019).

Diz respeito a uma das tecnologias mais promissoras atualmente. Seu aplicativo promete revolucionar vários campos, pois utiliza registros de dados digitais estruturados e criptografados em uma blockchain descentralizada (tradução de blockchain), onde o armazenamento dos dados é distribuído entre todos os computadores da rede, não podendo ser decodificado ou roubado (COLARES e MARQUES NETO, 2020).

Sendo assim, entende-se que usar essa tecnologia pode ajudar muito no processo de recrutamento de uma empresa, pois com ele os recrutadores terão acesso a todos os cadastros de candidatos, lhe dando um melhor entendimento sobre cada profissional antes mesmo da entrevista.

O Blockchain é, portanto, uma vantagem, pois reduz a fraude de informações e recomenda os candidatos mais adequados com base nas suas credenciais de treinamento e carreira que os levam a seus cargos. Além dessa vantagem facilmente identificável, esse tipo de rede permitirá que os candidatos se sintam mais seguros ao se candidatarem a vagas, uma vez que nenhum dos seus oponentes serão capazes de manipular o curso para usar informações falsas a seu



favor, de modo que a competição será sempre justa e baseada na formação e experiência de cada candidato (MONTEIRO, 2021).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao retomar a questão norteadora deste artigo: quais são, de acordo com a literatura já publicada, as novas tendências de recrutamento e seleção? Verificouse, atualmente, a crescente utilização de ferramentas tecnológicas nesse processo, incluindo: as plataformas colaborativas, as plataformas de conversação, a Inteligência artificial e o Blockchain.

Nesse contexto, observou-se que as plataformas colaborativas podem auxiliar na análise dos perfis dos candidatos e como eles se comportam e interagem entre si.

Da mesma forma, as plataformas de conversação, por meio dos seus chatbots, também permitem a análise dos perfis dos candidatos pelas suas respostas. Enquanto as interfaces possibilitam o mesmo efeito, porém, permitindo às empresas interagir com os candidatos por meio de uma linguagem mais natural, sem a necessidade de linhas de comando e cliques do mouse.

Nessa linha, a Inteligência Artificial contribui com a coleta de dados e a análise dos perfis dos candidatos, possibilitando, ainda, o cruzamento das informações dos candidatos com as expectativas de contratação da empresa, de uma forma mais assertiva.

E, por fim, o Blockchain promove maior confiabilidade nas informações sobre os candidatos, possibilitando à empresa, no processo de recrutamento, ter acesso a todos os cadastros de candidatos antes mesmo da entrevista.

Logo, em suma, foi possível constatar que a utilização de ferramentas tecnológicas junto às práticas de recrutamento e seleção dentro das organizações, promovem o





contato de forma virtual pela internet, proporcionando um processo dinâmico, eficiente e que garante os resultados esperados.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Gabriela *et al.* Recrutamento e seleção. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista**, 2016. Disponível em: [https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle\\_eventos/ce\\_producao/20161022-110237\\_arquivo.pdf](https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_producao/20161022-110237_arquivo.pdf). Acesso em: 03 ago. 2022.

BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. *In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2022.

CANTALI, Fernanda Borghetti. Inteligência artificial e direito de autor: tecnologia disruptiva exigindo reconfiguração de categorias jurídicas. **Revista de Direito, Inovação, Propriedade Intelectual e Concorrência**, Porto Alegre - RS, v. 4, n. 2, p. 1-21, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565962.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2022.

CIPRIANO, Gael Santos *et al.* Inteligência artificial nos processos de seleção de RH. **Revista de Estudos de Administração e Sociedade**, Niterói - RJ, v. 6, n. 2, p. 8-22, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/52684>. Acesso em: 02 ago. 2022.

COLARES, Glauber Rodrigues; MARQUES NETO, Solon Ferreira. **A contribuição da tecnologia no processo de recrutamento e seleção**. 2020. 23 f. Artigo (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas), Centro Universitário Fametro, MBA em gestão estratégica de pessoas, Fortaleza – CE, 2020. Disponível em: [http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/493/1/GLAUBER%20RODRIGUES%20COLARES%20e%20SOLON%20FERREIRA%20MARQUES%20NETO\\_TCC.pdf](http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/493/1/GLAUBER%20RODRIGUES%20COLARES%20e%20SOLON%20FERREIRA%20MARQUES%20NETO_TCC.pdf). Acesso em: 02 ago. 2022.

COSTA, João José Tavares Justa de Sousa. **A entrada da Valve no mercado das consolas**: caso de estudo pedagógico. 2016. 89 f. Projeto (Mestrado em Gestão), Instituto Universitário de Lisboa, 2016. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14104/1/39780%20->



%20Jo%c3%a3o%20Costa%20-  
%20Mestrado%20em%20Gest%c3%a3o%20%20A%20entrada%20da%20Valve%  
20no%20mercado%20das%20consolas.pdf. Acesso em: 02 ago. 2022.

DE MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque *et al.* Inteligência artificial - Recursos humanos frente às novas tecnologias, posturas e atribuições. **Revista Contribuciones a la Economía**, 2018. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/63068550/inteligencia-artificial2020042393694-1a07u44.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2022.

FERREIRA, Sidneis Francisco; SOEIRA, Fernando dos Santos. A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis. **Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos”**, Sertãozinho - SP, v. 4, n. 1, p. 46-56, 2013. Disponível em: [http://unesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf](http://unesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf). Acesso em: 04 ago. 2022.

MONTEIRO, Alexandra Patrocínio. **A aplicação do Blockchain na gestão dos recursos humanos**: um estudo de caso sobre vantagens e desvantagens da sua implementação em Portugal. 2021. 95 f. Dissertação (Mestrado em gestão de recursos humanos), Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão, Braga, 2021. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/76172>. Acesso em: 08 jun. 2022.

MORAES, Miriam Gontijo *et al.* Organização do conhecimento em plataformas colaborativas: estudo de casos. *In: XIX encontro nacional de pesquisa em ciência da informação*, Londrina – PR, 2018. Disponível em: [http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/XIX\\_ENANCIB/xixenancib/paper/viewPaper/926](http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/XIX_ENANCIB/xixenancib/paper/viewPaper/926). Acesso em: 06 ago. 2022.

SILVA, Giorgio Gilwan da. **Modelo conceitual de integração da gestão de design em plataformas colaborativas**. 2018. 433 f. Tese (Doutorado), Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Comunicação e Expressão, Programa de Pós-graduação em Design, Florianópolis – SC, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/206100>. Acesso em: 08 jun. 2022.

PEREIRA, Ana Cecília Resende. **A contribuição do setor de recursos humanos na capacitação de pessoas em tempos de transformação digital**. 2019. 117 f. Dissertação (Mestrado), Universidade Católica de Brasília, 2019. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2746>. Acesso em: 08 jun. 2022.

PINHEIRO, Carine Koch. **Recrutamento e seleção**: perfil profissional dos colaboradores da cidade de Cachoeira do Sul/RS. 2021. 69 f. Monografia (Bacharel em Administração), Universidade estadual do Rio Grande do Sul, Unidade



Universitária em Cachoeira do Sul, Curso de graduação em Administração, Cachoeira do Sul - RS, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/handle/123456789/1893>. Acesso em: 03 mai. 2022.

VIEIRA DE CAMPOS, Nuno Tomaz Romão Fonseca. **Blockchain como Agente Mobilizador da Comunidade Digital**. 2019. 61 f. Dissertação (Mestre em estratégias de investimento e internacionalização), Instituto Superior de Gestão, Lisboa – PT, 2019. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/32746>. Acesso em: 08 jun. 2022.

ZUNINO, Olga Christina de Oliveira. **Robôs sociáveis e organizações em maturação: o processo de criação de ‘chatbots’ no contexto comercial**. 2022. 85 f. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Sociais, Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Rio de Janeiro – RJ, 2022. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/17967>. Acesso em: 05 set. 2022.

Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Novembro, 2022.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-3783-6771.

<sup>2</sup> Graduando do curso de Administração. ORCID: 0000-0003-3512-003X.

<sup>3</sup> Graduando do curso de Administração. ORCID: 0000-0003-4752-3637.

<sup>4</sup> Orientador. ORCID: 0000-0001-9953-8342.

<sup>5</sup> Co-orientador.