

**FACULDADE DOCTUM DE VITÓRIA – DOCTUM  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CRISTINA SANTOS DA SILVA GAMA  
MAGDA APARECIDA DE ANDRADE FRAGA**

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO *ONLINE*: A INTERNET COMO NOVO  
INSTRUMENTO**

**VITÓRIA, ES  
2016**

CRISTINA SANTOS DA SILVA GAMA  
MAGDA APARECIDA DE ANDRADE FRAGA

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO *ONLINE*: A INTERNET COMO NOVO  
INSTRUMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Faculdade Doctum de Vitória,  
como requisito para obtenção do Título de  
Bacharel em Administração.

**VITÓRIA, ES  
2016**

CRISTINA SANTOS DA SILVA GAMA  
MAGDA APARECIDA DE ANDRADE FRAGA

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ONLINE: A INTERNET COMO NOVO  
INSTRUMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Doctum de Vitória, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Sheyla Valkíria Dias Passoni  
Faculdade Doctum de Vitória

---

Prof. Me. Gustavo Caverzan  
Faculdade Doctum de Vitória

---

Prof. Wemerson Santos  
Faculdade Doctum de Vitória  
Orientador

## DEDICATÓRIA

A Deus, por ser extremamente bondoso conosco...  
Aos meus pais e amigos que foram companheiros em todas as horas...

## **AGRADECIMENTOS**

Cristina Santos da Silva Gama

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como aluna, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Agradeço a minha mãe Lindinalva, que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis de desânimo e cansaço. Ao meu pai Jerônimo que apesar de todas as dificuldades, me fortaleceu com suas palavras de conforto, e que para mim foram muito importantes. Ao meu companheiro Thiago Nicolas, pela torcida e paciência comigo. Sou grata a Deus por ter colocado pessoas abençoadas em minha vida!

Obrigada Sarah por existir, que com sua forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades, preocupando-se até com os problemas pessoais pelos quais passei durante esse período. Obrigado por contribuir com tantos ensinamentos, tanto conhecimento, tantas palavras de força e ajuda. Espero um dia chegar ao seu nível.

Meus agradecimentos a minha amiga e companheira de jornada Magda Andrade, que fez, e faz parte da minha formação e que irá continuar presente em minha vida com certeza. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada!

A Faculdade Doctum de Vitória, pela oportunidade de fazer o curso de Administração. Ao professor Wemerson Santos, e Gustavo Caverzan pela orientação, apoio e confiança.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

Magda Aparecida de Andrade Fraga

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pela força para superar às dificuldades e coragem durante toda esta longa caminhada, o que seria de mim sem a fé que eu tenho nele.

A minha família e aos amigos, pela compreensão e pelo apoio de sempre. A minha amiga e colega de graduação Cristina Gama, meu muito obrigada pela paciência, pelo apoio, pela força e principalmente pelo carinho que sem ela não teria conseguido essa conquista. Hoje estamos colhendo juntas, os frutos do nosso empenho.

Em especial ao meu esposo Luiz Cláudio, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades e que com muito carinho não mediu esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida, e conquistasse esse sonho, que ele sonhou comigo.

Aos professores Wemerson Santos e Gustavo Caverzan pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

À professora e coordenadora do curso Sheyla Valkíria, pelo convívio, pelo apoio, pela compreensão e pela amizade.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

## RESUMO

Hoje em dia, as empresas não usam as redes sociais virtuais somente como meio de divulgação, mas também como uma ferramenta decisiva no recrutamento e seleção. Verifica como o conteúdo das redes sociais virtuais vem sendo aproveitado atualmente pelos profissionais de recursos humanos nos processos seletivos, e como podem colaborar para o recrutamento de um perfil adequado, tendo como questionamento as vantagens e desvantagens desta ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas. Aponta a importância da inclusão da tecnologia na gestão de pessoas, mostrando os benefícios que ela vem trazer tanto para a empresa como para o candidato, analisando-se o sistema de recrutamento e seleção online que promete ser mais efetivo do que o modelo tradicional. Realiza um questionário com três empresas que atuam em diferentes ramos de recrutamento. O método utilizado nesta pesquisa foi um questionário com perguntas abertas e fechadas. Os resultados da pesquisa foram tabulados em gráficos, com a finalidade de mostrar de uma forma clara e de melhor compreensão. Os resultados do estudo indicaram que os responsáveis pelo recrutamento e seleção costumam utilizar as redes sociais virtuais em alguma etapa do processo, e que é uma importante ferramenta de recrutamento e seleção sendo capaz de trazer resultados competitivos para as organizações.

**Palavras-Chave:** Redes Sociais Virtuais. Recrutamento e Seleção. Gestão de Pessoas e Internet.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CV	Curriculum Vitae
E-RECRUTAMENTO	Recrutamento online
GP	Gestão de Pessoas
RH	Recursos Humanos
R&S	Recrutamento e Seleção
MRH	Mercado de Recrutamento Humano



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Como é feita a busca dos currículos?.....	27
Gráfico 2 - Quais sites desses você mais utiliza no processo de recrutamento e seleção? .....	27
Gráfico 3 - As redes sociais são ferramentas importantes no processo de recrutamento e seleção? .....	28
Gráfico 4 - Você consulta o perfil dos candidatos nas redes sociais?.....	28
Gráfico 5 - Você leva em consideração os conteúdos postados pelos candidatos? .	29
Gráfico 6 - O que é analisado no perfil dos candidatos nas redes sociais? .....	29
Gráfico 7 - Quanto tempo em média leva um processo de seleção online? .....	30
Gráfico 8 - Qual a maior vantagem de um processo de recrutamento e seleção online?.....	30
Gráfico 9 - Qual a maior desvantagem de um processo de recrutamento e seleção online?.....	31
Gráfico 10 - Em um recrutamento online é importante dar um feedback para o candidato?.....	31
Gráfico 11 - Você utiliza o método tradicional de recebimento de currículos em sua empresa? .....	32
Gráfico 12 - Você faz avaliações por meio de testes online? .....	32
Gráfico 13 - Como é feita as entrevistas online? (ex: Skype ou outros aplicativos) ..	33

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	13
2.1 OBJETIVO GERAL .....	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO ONLINE.....	14
3.2 ANÚNCIO COM USO DA MÍDIA .....	15
3.3 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	15
3.4 PADRONIZAÇÃO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	17
3.5 SELEÇÃO DE PESSOAS .....	17
3.6 RECRUTAMENTO E E-RECRUTAMENTO .....	18
3.7 REDES SOCIAIS, SITES E INTERNET .....	19
3.8 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO VIA REDES SOCIAIS VIRTUAIS: LINKEDIN ..	20
3.9 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO VIA REDES SOCIAIS VIRTUAIS: FACEBOOK .....	22
3.10 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO - HEADHUNTERS .....	23
<b>4 METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	25
<b>5 REFERENCIAL PRÁTICO DESCRITIVO</b> .....	26
5.1 RESULTADO BASEADO NAS PESQUISAS .....	26
5.2 GRÁFICOS.....	27
5.3 ANÁLISE DAS PESQUISAS .....	33
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	35
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	36
<b>APÊNDICE A</b> .....	39

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho procura demonstrar o avanço da tecnologia da informação nos recursos humanos, com maior destaque na atuação do recrutamento e seleção. Denominado E-recrutamento, ou seja, recrutamento e seleção pela internet consistem em um processo inovador, que conduzem as organizações na utilização da internet e suas ferramentas para recrutar e selecionar o candidato com rapidez, economia e garantindo a qualidade no procedimento. Atuando como ferramenta tecnológica útil, o E-recrutamento envolve currículos, filtro de candidatos, testes online e monitoramento de vagas e até mesmo entrevistas utilizando o recurso de web cam.

Este estudo foi baseado em dados secundários, conta com informações extraídas a partir de pesquisas bibliográficas, de publicações de artigos e trabalhos científicos disponibilizados na Internet, de organizações que têm sua atividade no recrutamento e seleção aplicados totalmente ou parcialmente na internet (agências virtuais eletrônicas de empregos e consultorias em recursos humanos).

A elaboração deste trabalho tem como finalidade principal demonstrar e a utilização do E-recrutamento nas organizações, demonstrando a aplicabilidade de seus recursos no contexto atual. Com intuito de identificar as peculiaridades demonstrar seus benefícios, vantagens e desafios e as principais ferramentas utilizadas.

Para Chiavenato (2014),

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no MRH para abastecer o seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidade de trabalho ao MRH. (CHIAVENATO, 2014, p.101),

A importância desta pesquisa consiste na demonstração da viabilidade e utilização do E-recrutamento nas organizações, traduzindo os efeitos, sobre as mudanças do papel nas organizações diante da internet e seus recursos. As possibilidades e benefícios que o recrutamento online pode oferecer, destacando a economia, e agilidade no processo de recrutamento e seleção.

O surgimento da internet como uma nova tática nas organizações e o avanço da tecnologia no desempenho de recrutamento permitiu que um inovador processo conduzisse as organizações na utilização da internet e suas ferramentas para recrutar e selecionar com rapidez, economia e qualidade. Com o avanço da tecnologia, a internet permitiu consideráveis modificações e melhorias nos processos das organizações, o uso deste método é o diferencial competitivo.

O E-recrutamento permite a possibilidade de sucesso e agilidade na escolha do candidato que melhor representa o perfil da vaga disponível. Usando os métodos tradicionais, não temos o mesmo alcance e divulgação de dados disponibilizados pela internet. Devido ao baixo custo no setor de investimento e mão-de-obra, ele é financeiramente viável. Através da internet o recrutamento tem vantagens que agem além das organizações, porque permite aos pretendentes ter êxito na aquisição do novo cargo, devido a benefícios como disponibilidade de horário na procura de vagas.

Muitas organizações descobriram que é vantajoso o uso do World Wide Web (www) para preencher seus cargos vagos. [...] Muitas pessoas também descobriram que usar sua própria página na Internet proporciona maior exposição a empregadores potenciais; e, ao assumirem esse procedimento, demonstram o nível das habilidades que possuem (RECHE, s/p, 2011).

Cada vez mais as empresas estão preocupadas com a qualidade do processo seletivo que desenvolvem, sendo assim o esforço do setor de recrutamento é concentrar-se para garantir a qualidade técnica e comportamental no ato da contratação. Por isso, atualmente o processo seletivo está mais estratégico na triagem de candidatos e suas etapas podem ser utilizadas como canal para demonstrar a cultura da empresa e os diferenciais que ela apresenta.

Desse modo, dá-se a fase de seleção, ou seja, as empresas irão selecionar os candidatos que vão se adequar a vaga disponível. Para este processo, podem ser citados: as entrevistas, a análise de currículo, os formulários de proposta de emprego, as buscas de referências, as dinâmicas de grupo, os testes psicotécnicos, os testes de desempenho, dentre outros. Em meio a tanta transformação e o fato dos processos de recrutamento e seleção online serem os grandes desafios da área de gestão de pessoas, pretendemos focar nossa pesquisa para se pensar como as

empresas podem ser mais assertivas na missão de encontrar os profissionais mais adequados, com suporte das redes virtuais.

A internet facilita os processos administrativos, facilitando o acesso dos candidatos com sites especializados devido à procura de emprego e a escassez de oferta de vagas que estão aumentando devido à crise atual. Porém, a desvantagem é que o fato de ser virtual alguns detalhes do comportamento do candidato não fiquem evidente ao entrevistador. Atualmente a qualificação não é mais o principal requisito, as empresas estão reduzindo o quadro e remanejando os colaboradores para novas atividades.

Sendo assim, a nossa pesquisa terá o seguinte problema a ser investigado: Como a utilização do processo de recrutamento e seleção online é eficaz?

É importante destacar que muito se debate, atualmente, sobre as novas práticas de recrutamento adotadas dentro das organizações. Com isso, levando em consideração as constantes mudanças que ocorrem em um mundo que se tornou cada vez mais rápido, globalizado e conectado, esperamos que a tomada de decisão promova critérios que componham a confiança em seus resultados. Este método começa por meio de recrutamento e seleção e a necessidade da empresa. Este processo permite uma visão mais ampla ao perfil dos candidatos, e consiste em analisar, filtrar e escolher profissionais que se adaptam aos objetivos requeridos pela empresa. Para compreender melhor esta questão, é pertinente discorrer acerca de como estas mudanças tem afetado, em especial, a área de recursos humanos, na hora de selecionar um candidato. Talvez um dos maiores desafios da gestão de pessoas, na era da informação, além de desenvolver e reter talentos, é identificar a pessoa certa para o lugar certo. Dentro desta estrutura, recrutar e escolher, os melhores é fator primordial para o sucesso de uma organização.

Jones (1998) considera que a prática eletrônica na atuação dos recursos humanos torna-se "modelo de gestão baseado em tecnologia altamente avançada, que conduz algumas funções ou muitas funções de RH".

Uma organização que busca a excelência nos processos de todas as suas áreas organizacionais deve estar apta e atenta às mudanças que o mercado exige. A

informatização dos setores, em especial de recursos humanos, vem se tornando principal ferramenta estratégica na economia de custo, tempo e mão-de-obra. A razão do nosso estudo é abordar a importância da inclusão da tecnologia no setor de recursos humanos, mostrando os benefícios que o E-recrutamento tem a oferecer. A expansão dessa nova tendência de recrutamento foi determinante para a escolha do tema, por ser vantajoso tanto para a empresa quanto para o candidato.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

O objetivo geral deste estudo é analisar a influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, tendo como questionamento as vantagens e desvantagens desta ferramenta. Compreender como a análise do perfil de profissionais candidatos à vaga de emprego, por meio de redes virtuais, pode contribuir para o processo de seleção de pessoal, com base nos parâmetros adotados por agências de recursos humanos situadas em Vitória ES.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar as vantagens e as desvantagens do E-recrutamento;

Apontar as etapas e as ferramentas de um processo de captação e seleção online;

Analisar se o sistema de recrutamento e seleção online é mais efetivo do que o modelo tradicional.

### **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO ONLINE**

Duas das principais vantagens do recrutamento online para as empresas são a economia de custos e a amplitude da divulgação. Segundo Januzzi (2004) e Magalhães (2007), “na maioria das vezes, divulgar anúncios na internet é mais barato do que a divulgação em revistas e jornais”. A internet também possibilita que os processos de R&S ultrapassem as barreiras geográficas e alcancem as mais variadas e distintas populações (COSTA, 2002). Silva e Cunha (2008) também identificam outras vantagens deste método de recrutamento, são elas: a obtenção de resposta de melhor qualidade, a projeção da imagem corporativa como uma empresa moderna, a possibilidade de acesso mais fácil a nichos profissionais específicos e a maior chance de atrair candidatos que não estão, necessariamente, procurando emprego. Além das vantagens para a organização, o processo de recrutamento online também proporciona vantagens para os candidatos.

##### **Vantagens do recrutamento online:**

- Custos reduzidos;
- Tempo reduzido;
- Despesas reduzidas;
- Vagas podem estar disponíveis em vários sites;
- Informação pode ser atualizada no momento;
- Informação disponível 24 horas por dia;
- Fácil acesso;
- Disponibiliza informações sobre a empresa.

##### **Desvantagens do recrutamento online:**

- Exclui quem não tem acesso à internet;
- Pode atrair candidatos não desejados;
- Processo mais impessoal;
- Dificuldades técnicas podem dificultar o acesso a informação;
- Restringe as informações apresentada no perfil.

### 3.2 ANÚNCIO COM USO DA MÍDIA

É a exposição pública da empresa indicando a necessidade de contratar um profissional para atuar em um cargo específico. Esta declaração acontece de forma direcionada – jornal, internet, fontes – visando atingir especificamente o perfil desejado nesta vaga, considerando uma verba de divulgação previamente estabelecida a questão aqui é o melhor custo benefício afim de garantir um número relativamente pequeno de candidatos e cada um tenha exatamente o perfil desejado.

As organizações precisam usar a internet com ética, inteligência, responsabilidade e bom senso, em vista que os pretendentes só irão colocar suas informações em sites de agências que comprovam credibilidade, privacidade e eficiência em seu sistema de recrutamento on-line.

“A internet tem sido a mídia preferida para o recrutamento externo para muitas organizações, tanto que muitas delas oferecem em seus sites um campo especial para o ‘trabalhe conosco’ (CHIAVENTO, 2014, p. 107).

### 3.3 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção tem passado por modificações no que diz respeito ao perfil dos candidatos. Além do conhecimento técnico específico para execução de suas tarefas, as empresas têm buscado profissionais que possuam um conjunto de habilidades e atitudes compatíveis com sua futura função. São utilizados alguns processos para escolha deste candidato, são eles:

- Entrevista - O processo da entrevista é realizado com o candidato que passou pelo processo de triagem, ela visa aprofundar os dados do currículo e entender as pretensões do candidato. O RH é o responsável por este contato. A entrevista de seleção é uma fase do procedimento seletivo que tem como finalidade levantar mais dados sobre o profissional participante.



Hoje existem diferentes formas de entrevista. A entrevista previa por telefone, que tem como propósito conseguir uma triagem preliminar dos concorrentes interessados em participar dos processos.

As entrevistas técnicas, que tendem levantar referências a respeito da experiência profissional dos candidatos e as entrevistas concretizadas por psicólogos, que têm como objetivo apanhar informações a respeito do perfil psicológico dos candidatos, com a intenção de escolher aquele pretendente com as competências psicológicas mais apropriadas àquela função em questão.

Logo as entrevistas em grupo, que podem ser realizadas com o fim de agilizar o processo ou ainda conferir a flexibilidade do candidato ao contato grupal. Nesta modalidade podem estar sendo averiguados itens como traços de liderança, desinteresse ou capacidade de relacionamento.

Conforme Chiavenato (2014),

A entrevista de seleção é a técnica de seleção mais utilizada. Na verdade, a entrevista tem inúmeras aplicações nas organizações. Ela pode ser utilizada na triagem inicial dos candidatos no recrutamento, como entrevista pessoal inicial na seleção, como entrevista técnica para avaliar conhecimentos técnicos e especializados, como entrevista de aconselhamento e orientação profissional, como entrevista de avaliação de desempenho, como entrevistas de desligamento na saída dos funcionários, etc (CHIAVENATO, 2014, p.128).

- Testes psicotécnicos - São testes aplicados no decorrer do processo seletivo para analisar aspectos da intelectualidade, traços típicos e a coordenação motora do candidato. Não são todas as empresas que aplicam esse tipo de teste. Eles são somente formas de confirmar o resultado das entrevistas e tendem auxiliar os selecionadores a escolher o melhor perfil.
- Dinâmica de grupo - São atividades aplicadas com o objetivo de examinar o desempenho do candidato em equipe e descobrir comportamentos e competências compatíveis ao cargo pretendido pelo candidato. Ao longo das atividades, o selecionador observa o desempenho de cada integrante.
- Triagem de candidatos - Tem a finalidade de escolher os melhores perfis avaliando os históricos escolares, os serviços anteriores, identificando as capacidades necessárias. Quando o candidato tem as qualificações mínimas

requisitadas, ele é aprovado para o processo seletivo, e seguirá para próxima etapa, que é a seleção. Se não, é eliminado.

### 3.4 PADRONIZAÇÃO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Com a padronização no processo de recrutamento e seleção, tornar-se mais simples a escolha do profissional com o perfil a vaga que o candidato pretende ocupar na empresa.

Sendo que as empresas devem investir na qualidade dos processos, para facilitar a escolha e a contratação do bom profissional.

Segundo Chiavenato (2014),

Uma das vantagens dos currículos enviados por formulários na rede é a padronização. “Evitamos diferenças de interpretação na hora da análise”. Diz o diretor corporativo de RH do Grupo Accor. A padronização facilita a resposta a perguntas como fluência em línguas estrangeiras ou experiência no exterior (CHIAVENATO, 2014, p. 114).

### 3.5 SELEÇÃO DE PESSOAS

Entre as práticas de recursos humanos, o recrutamento e a seleção de pessoal foram oriundos da difusão e do desenvolvimento do humanismo e da tecnologia nas organizações devido a diversos fatores contextuais que caracterizaram o fim do século XIX e o início do século XX.

O recrutamento e a Seleção têm por finalidade preparar pessoas capazes e determinadas que busquem cumprir a missão da empresa e a tática proposta por ela, a área de recrutamento e seleção deve compor a organização de pessoas de acordo com a característica, quantidade e tempo necessário a um valor competitivo.

Conforme Chiavenato (2014, p. 118) “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas alguns candidatos possam ingressar na organização: aqueles que apresentam as características desejadas”.

Gestão de pessoas, o sistema de informação de recursos humanos vem se tornando um diferencial estratégico das organizações, onde o foco passa a ser o conhecimento e não mais o capital da empresa.

Para Chiavenato (2014),

A GP é uma área muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis (CHIAVENATO, 2014, p.8).

O setor do recurso humano cada vez mais vem ganhando espaço e expondo nos dias de hoje o grande diferencial no resultado final que é a pessoa. As empresas precisam de candidatos preparados e capacitados para obter sucesso e enfrentar mudanças no ambiente e o grande desafio é atrair e recrutar essas pessoas com qualificações.

Segundo Chiavenato (2014, p. 38), “Na Era da Informação, lidar com as pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser a vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”.

### 3.6 RECRUTAMENTO E E-RECRUTAMENTO

Conforme Chiavenato (2014),

Os processos de agregar pessoas representam as portas de entrada que são abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar suas características e competências pessoais com as características predominantes da organização, a seleção é a busca da necessidade da organização com o que o candidato tem a oferecer (CHIAVENATO, 2004, p. 98).

E-Recrutamento: é uma ferramenta tecnológica usada no recrutamento e seleção de pessoas, que envolve currículos, filtro de candidatos, testes online e acompanhamento de vagas.

A forma de se agregar novos profissionais ao corpo da organização ganhou uma valiosa ferramenta de captação: a Internet. De acordo com Almeida (2004, p.38) “entende-se como captação e seleção on-line todas e quaisquer ferramentas ou sistemas que utilizam a Web ou a Internet para coletar informações sobre os candidatos, com o propósito de ajudar nas decisões de contratação”.

Através do exame do perfil do candidato nas redes sociais que as empresas procuram conseguir a primeira fase do procedimento de recrutamento e seleção, estes métodos constituem umas das mais novas, uteis e prática aplicações das tecnologias de informação no comando de gestão de pessoas, pode se dizer que as redes sociais estão transformando o jeito de recrutar e selecionar pessoas, por tanto os profissionais necessitam estar cautelosos a essas modificações.

Segundo Chiavenato (2014),

Recrutamento virtual é o recrutamento a distância feito por meios eletrônicos, como a Internet. 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 (CHIAVENATO, 2014, p. 109).

### 3.7 REDES SOCIAIS, SITES E INTERNET

As redes sociais permitem que as empresas se envolvam com os candidatos, acompanhando suas atividades profissionais e pesquisando seus conhecimentos ou até mesmo sua vida particular em eventos. Através da mídia podemos conhecer o potencial do candidato e a certeza da decisão de contratação e tirando proveito das informações compartilhadas online.

Segundo Marteleto (2001), as redes sociais representam um ambiente de comunicação e troca, que ocorre em diversos níveis, na qual a informação percorre toda a rede. Diante desse argumento, as pessoas estão cada vez mais organizadas, não simplesmente em redes sociais, mas redes sociais mediadas pelo computador, as quais denominam-se neste estudo, redes sociais da internet ou redes sociais virtuais. A massificação das redes sociais da internet a partir do início do séc. XXI tem intensificado o interesse pelos estudos nessa área. Nesse sentido, buscando um

entendimento do que são redes sociais da internet, pode-se destacar a visão de Afonso (2009), que considera as redes sociais como grandes repositórios de informações, em que milhões de pessoas com objetivos comuns compartilham experiências de vida de maneira colaborativa e espontânea.

Os sites proporcionam que os candidatos procurem empregos, oferta de vagas e até mesmo adquiram informações sobre a empresa que deseja trabalhar. As empresas elaboram sites para os candidatos possam encaminhar seus currículos. As instituições perceberam que hoje é essencial o uso do World, Web (www) para completar os dados profissionais e ter acesso a vagas de empregos, perceberam que aproveitar sua própria página na Internet possibilita máxima exibição as empresas.

A maioria das organizações lê, interpreta, seleciona e até responde aos CV recebidos por e-mail. [...] O envio do currículo pela internet virou padrão. E as empresas dispõem de opções em seus sites para receber CV de candidatos e estar sempre de portas abertas (CHIAVENATO, 2014, p.106).

A internet nasce como uma inovação nas instituições para atender as condições empresariais, aproveitando a web para recrutar e escolher candidatos, ela é uma ligação direta entre empresas e candidatos, permitindo que as empresas possam selecionar profissionais capacitados para vaga disponível.

A seleção pela internet elimina uma série de inseguranças para o candidato. No caso das empresas que utilizam banco de dados, ele pode ter a certeza de que suas informações serão lidas, ainda que não permaneçam armazenadas por muito tempo. Além disso, tem a garantia de que o CV não será extraviado ou lido por pessoas estranhas ao processo (CHIAVENATO, 2014, p.114).

### 3.8 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO VIA REDES SOCIAIS VIRTUAIS: LINKEDIN

O recrutamento e seleção com o auxílio das redes sociais virtuais é uma nova prática na área de recursos humanos. Alguns estudiosos já tratam o assunto como uma realidade que tende a crescer nos próximos anos, devido à facilidade de interação que esta ferramenta proporciona. Colaborando com esta afirmação, Milkovich e Boudreau (2000), em sua publicação já alertavam que a tecnologia

avança a cada dia nos processos de seleção externa e que a internet traria novas ferramentas e oportunidades.

Muitas pessoas definem o LinkedIn como um Facebook profissional ou uma ferramenta para se manter em contato com seus pares da indústria, uma vez feita a comunicação através de e-mails.

No entanto, esta abordagem ignora completamente a maior virtude do LinkedIn e o seu grande diferencial: o seu potencial que essa ferramenta tem para o recrutamento e seleção. Com mais de 270 milhões de usuários, o LinkedIn oferece grandes possibilidades para posicionar-se para um emprego ou para as empresas encontrarem os candidatos ideais para o preenchimento de vagas de trabalho.

Geralmente, as empresas optam por usar a ferramenta conhecida como LinkedIn Recruiter, desenvolvido por um sistema de gestão empresarial, que permite que as empresas rastreiem na Web os talentos de acordo com a análise de critérios como habilidades, idade, sexo e até mesmo a interação social. Muitas companhias têm economizado milhares de dólares com esse novo modelo de recrutamento. Como usar: deve ser atualizada com todas as informações profissionais possíveis, realizações relevantes e resultados alcançados, dando uma dimensão exata da experiência do candidato a emprego. Pode ser usada também como uma forma de pesquisar contatos, além de demonstrar que possui uma rede de pessoas ampla e abrangente, coerente com o próprio perfil profissional.

Visão da companhia: as empresas que pesquisam as redes sociais, profundamente costumam avaliar em quais discussões o profissional se envolve e a qualidade da sua participação, de preferência em temas relevantes à vaga para a qual ele está se candidatando. Por isso, é importante manter uma atividade constante na rede, discutindo aspectos importantes do mercado em que atua.

Cautelas: muitos profissionais acham importante obter recomendações pessoais num campo do LinkedIn destinado a isso, mas os recrutadores não lhe dão tanta importância, por saberem que, em geral, ele está “viciado”, recheado de opiniões de pessoas que, na verdade, desenvolveram relações de amizade com o candidato nas empresas nas quais estiveram juntos.

Um aspecto fundamental do LinkedIn é manter toda a descrição do profissional no site coerente com o currículo que envia para as empresas. Se houver divergências ou inconsistências, principalmente com cargos e atividades descritas, o perfil pode gerar eliminações em vez de ajudar na colocação profissional. Por fim, nas discussões sobre passagens por outras empresas, é necessário ter o maior cuidado para não revelar informações sensíveis ou confidenciais de outras empresas. Isso vai gerar falta de confiança.

### 3.9 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO VIA REDES SOCIAIS VIRTUAIS: FACEBOOK

Por ser a mais pessoal das três principais redes sociais do momento, é o lugar certo para o utilizador mostrar outras faces da sua personalidade, como hobbies, gostos musicais, além de publicar atualizações de cultura geral, participar em movimentos sociais não relacionados com a atividade profissional e retomar contatos de todos os tipos.

Não há muitas regras para utilização desta rede, mas se o objetivo for criar uma imagem profissional, vale a pena participar em páginas e comunidades que sejam relacionadas com o trabalho e integrar discussões aprofundadas sobre esses temas.

Quando as organizações procuram por alguém no Facebook, geralmente estão interessadas em traços da sua personalidade e se os valores pessoais do indivíduo estão de acordo com os da empresa. Cabe a cada utilizador refletir o que vale a pena deixar como informação pública. Também vale a pena lembrar que as opções de privacidade do Facebook permitem esconder todas as informações de quem não se é amigo na rede social.

Alguns cuidados são bem simples para evitar problemas: jamais expressar na rede social aquilo que não seria expresso ao vivo, para pessoas em carne e osso. E também evitar participar de páginas polémicas ou que possam prejudicar a sua imagem pessoal. E, assim como no LinkedIn, é necessário tomar cuidado para não publicar informações confidenciais da empresa.

O recrutamento e seleção com o auxílio das redes sociais virtuais é uma nova prática na área de recursos humanos. Alguns estudiosos já tratam o assunto como uma realidade que tende a crescer nos próximos anos, devido à facilidade de interação que esta ferramenta proporciona.

#### **Etapas no processo de Recrutamento e Seleção On-line: Candidato**

- Visualiza as oportunidades
- Preenche o formulário online/e-mail
- Aceitação do currículo
- Convocação para participação
- Participação em testes on-line
- Entrevistas on-line (Skype, entre outros)
- Entrevista com o Gestor
- Recebimento de Feedback

#### **Etapas no processo de Recrutamento e Seleção On-line: Empresa**

- Divulgação de vagas na Internet
- Recebimentos de currículos via web
- Triagem de currículos
- Convocação dos candidatos
- Aplicação de Pré testes on-line
- Realização de entrevistas e testes presenciais
- Seleção de candidato mais qualificado para o cargo oferecido
- Feedback aos demais candidatos

### **3.10 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – HEADHUNTERS**

O headhunter é um intercessor entre a empresa e o candidato ao emprego. Seu trabalho é identificar no mercado os melhores candidatos, e avaliar rigorosamente o perfil desses profissionais para escolher o mais competente.

A diferença entre um recrutador de RH e um headhunter é que, este último não tem formação específica em RH, mas tem informação técnica e experiência em uma área específica do mercado e, por isso, conhece a fundo as habilidades necessárias à pessoa que irá ocupar o emprego.



Ele tem forte influência na área devido a sua especialidade e a sua rede de relacionamentos. É através da forte competência de comunicação e dos contatos estabelecidos com profissionais de diferentes áreas que consegue ampliar a sua rede social. O networking é essencial para que o headhunter tenha sucesso nas suas seleções, recomendando para as empresas profissionais de grande qualidade.

Os Headhunters fazem recrutamento e recomendam a organização quanto à opção final dos candidatos. Existem agências de recrutamento para altos executivos – headhunters - que entrevistam e pré-selecionam os candidatos a posição mais elevada (CHIAVENATO, 2014, p. 108).

#### **4 METODOLOGIA DA PESQUISA**

Este Trabalho é baseado em pesquisas de livros, sites e artigos. Visando analisar o processo de recrutamento nas empresas, utilizamos um questionário de 13 perguntas, sendo 2 abertas e 11 fechadas, para avaliar a percepção dos profissionais de Recursos Humanos quanto ao uso das redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas. A pesquisa foi desenvolvida por meio de envio de questionários para os profissionais da área de Recursos Humanos. Um questionário voltado para o setor de RH de uma empresa de indústria de mineração, outro questionário foi direcionado para os responsáveis pelo processo de Recrutamento e Seleção de uma empresa de recrutamento e Seleção e um encaminhado para um Headhunters, visando investigar a utilização das Redes Sociais nos Processos Seletivos.

## 5 REFERENCIAL PRÁTICO DESCRITIVO

Abordando a visão de três agentes recrutadores distintos: empresa de recrutamento, gerente de recursos humanos e headhunter, é possível perceber a unanimidade em suas preferências quanto à importância da utilização das redes social no recrutamento e seleção de novos talentos para a organização.

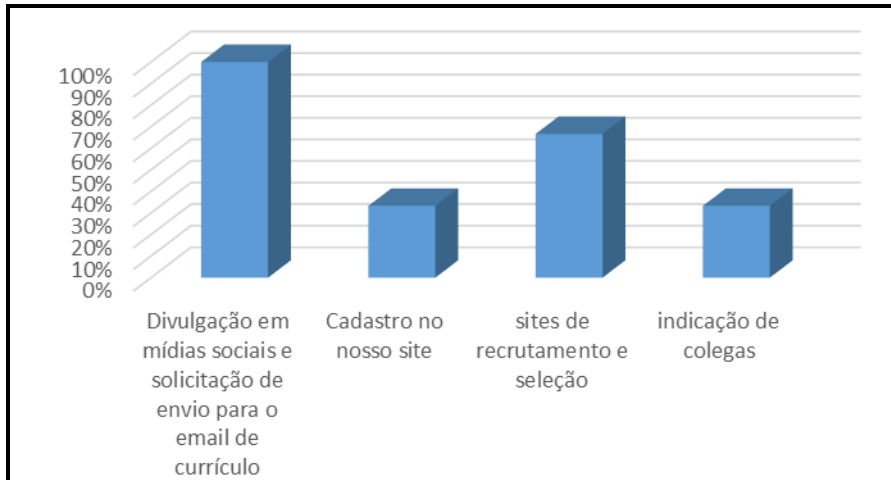
Na visão empresarial a maioria enfatizou a importância significativa do uso das redes sociais para o recrutamento e seleção de pessoas, porém enfatizam que o cuidado com a imagem pessoal, e exposições excessivas de informações irrelevantes, são pontos decisivos para o processo de seleção.

### 5.1 RESULTADO BASEADO NAS PESQUISAS

Com base nas pesquisas realizadas nas empresas: Provale (Indústria de mineração), Recrutar (Empresa de Recrutamento e Seleção) e um Headhunter (Andreas Hermann), podemos observar que o instrumento de pesquisa procurava verificar o quanto a Internet e outras ferramentas de Tecnologia estão sendo utilizadas para a prestação do serviço de recrutamento e seleção de profissionais. Da mesma forma, buscou-se identificar as percepções das empresas sobre os impactos, planejamento e estratégias, limitações e obstáculos, ameaças, vantagens oportunidades a partir da implementação de novas tecnologias para esse processo, cuja discussão dos resultados é apresentada a seguir. O período de coleta de dados compreendeu duas semanas, durante o mês de outubro de 2016.

## 5.2 GRÁFICOS

**Gráfico 1 - Como é feita a busca dos currículos?**

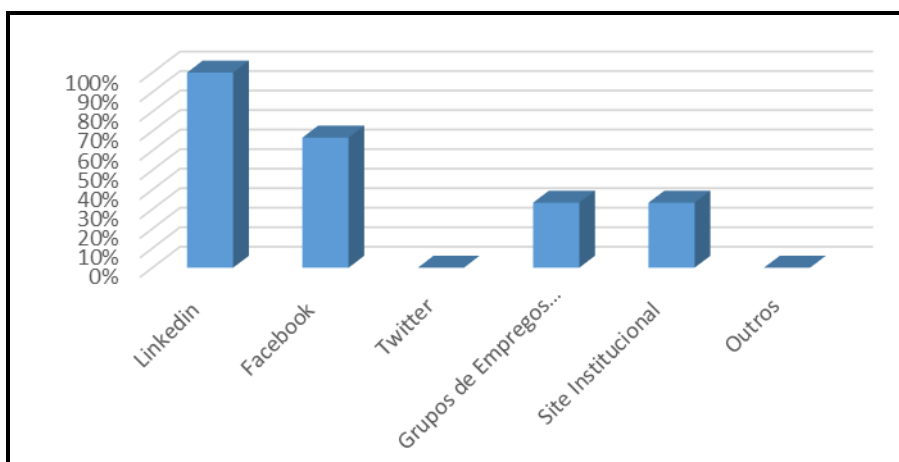


Fonte: Elaboração própria

### 5.2.1 Como é feita a busca dos currículos?

Conforme Gráfico 1, 100% dos entrevistados afirmam que a busca é feita por divulgação em mídias sociais e solicitação de envio por email, 67% declaram que a busca é feita por sites de recrutamento e seleção, 33% confirmam que a busca é feita pelo cadastro no site e 33% reconhecem que buscam a indicação de colegas.

**Gráfico 2 - Quais sites desses você mais utiliza no processo de recrutamento e seleção?**



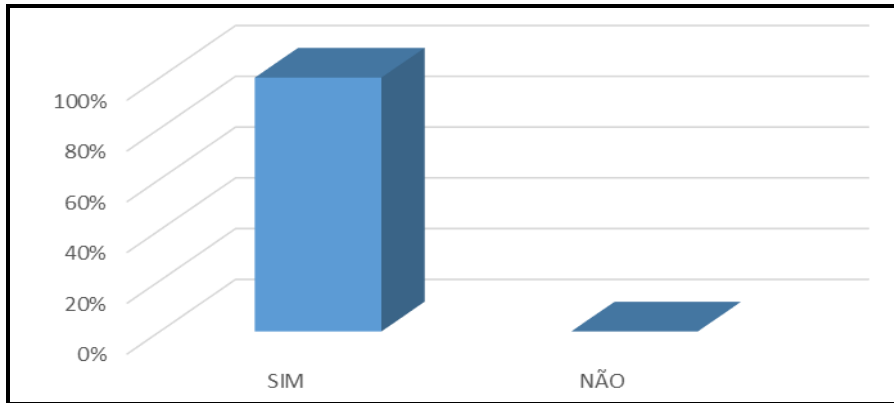
Fonte: Elaboração própria

### 5.2.2 Quais sites desse sites você mais utiliza no processo de recrutamento e seleção?

Como ilustra o Gráfico 2, O LinkedIn foi o site mais utilizado no processo de recrutamento com 100%, em seguida o site do Facebook ficou com 67% de acesso,

grupo de empregos com 33% e os sites institucionais também com 33% e outros e Twitter com 0%.

**Gráfico 3 - As redes sociais são ferramentas importantes no processo de recrutamento e seleção?**

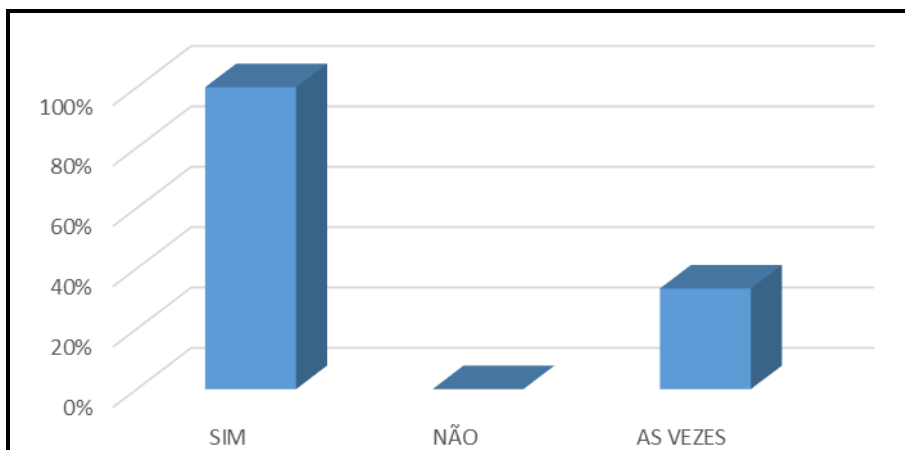


Fonte: Elaboração própria

### 5.2.3 As redes sociais são ferramentas importantes no processo de recrutamento e seleção?

Observa-se que no Gráfico 3, todos responderam que as redes sociais são ferramentas importantes no processo de recrutamento e seleção.

**Gráfico 4 - Você consulta o perfil dos candidatos nas redes sociais?**

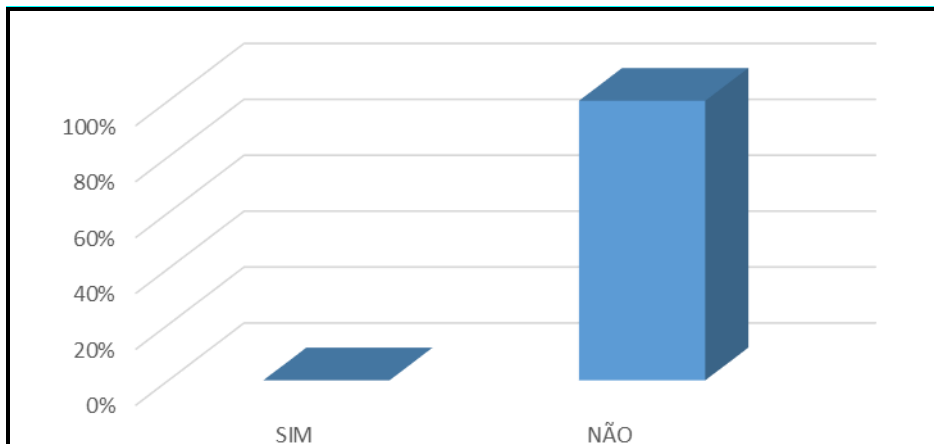


Fonte: Elaboração própria

### 5.2.4 Você consulta o perfil dos candidatos nas redes sociais?

De acordo com a Gráfico 4, 100% dos entrevistados disseram não consultar o perfil dos candidatos e 33% responderam que consultam as vezes.

**Gráfico 5 - Você leva em consideração os conteúdos postados pelos candidatos?**

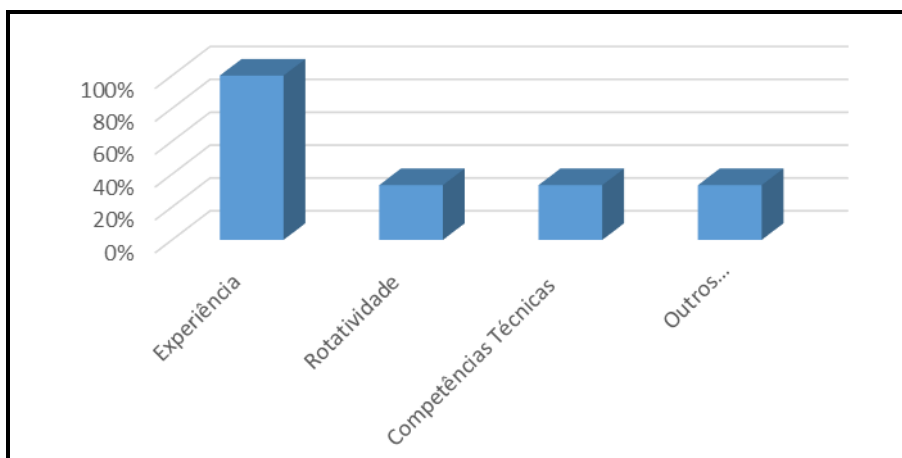


Fonte: Elaboração própria

#### 5.2.5 Você leva em consideração os conteúdos postados pelos candidatos?

O Gráfico 5, mostra que 100% dos entrevistados não levam em consideração os conteúdos postados pelos candidatos nas redes sociais.

**Gráfico 6 - O que é analisado no perfil dos candidatos nas redes sociais?**

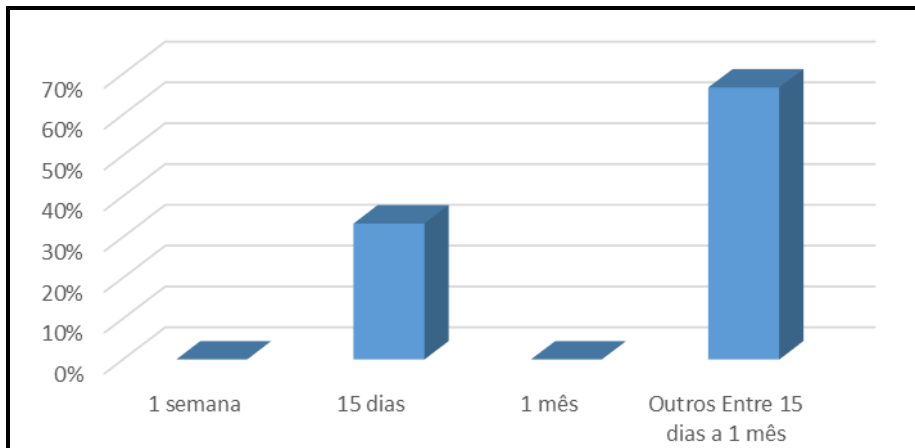


Fonte: Elaboração própria

#### 5.2.6 O que é analisado no perfil dos candidatos nas redes sociais?

Conforme o Gráfico 6, a experiência é o que é mais analisado no perfil do candidato nas redes sociais com 100% das respostas, Rotatividade foi o item que ficou com 33% juntamente com Competências Técnicas e outros, também com 33%.

**Gráfico 7 - Quanto tempo em média leva um processo de seleção online?**

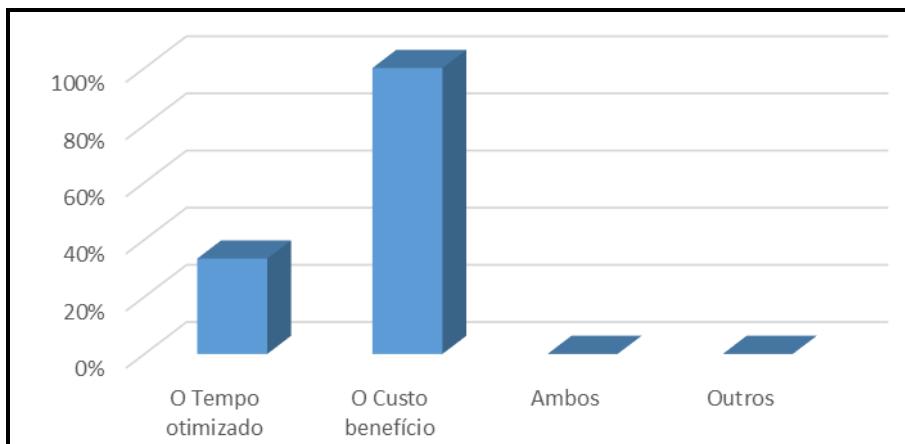


Fonte: Elaboração própria

#### 5.2.7 Quanto tempo em média leva um processo de seleção online?

Conforme o Gráfico 7, 67% responderam que um processo leva entre 15 dias e 1 mês para ser concluído, e 33% afirmaram concluir um processo em 15 dias.

**Gráfico 8 - Qual a maior vantagem de um processo de recrutamento e seleção online?**

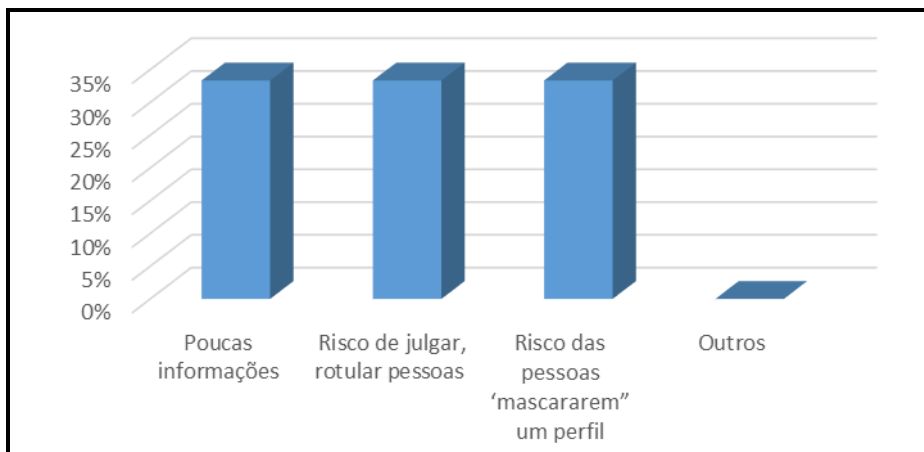


Fonte: Elaboração própria

#### 5.2.8 - Qual a maior vantagem de um processo de recrutamento e seleção online?

Observa-se que o Gráfico 8, 100% declaram que o custo benefício é a maior vantagem de um processo de recrutamento e seleção online, enquanto 33% alegam o tempo otimizado ser a maior vantagem.

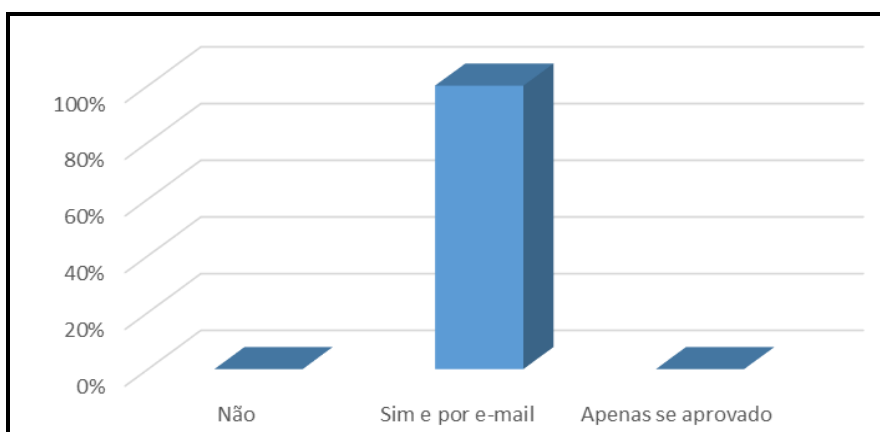
**Gráfico 9 - Qual a maior desvantagem de um processo de recrutamento e seleção online?**



Fonte: Elaboração própria

5.2.9 Qual a maior desvantagem de um processo de recrutamento e seleção online? De acordo com o Gráfico 9, 33% dos entrevistados responderam que pouca informação é uma das maiores desvantagens de um recrutamento e seleção online, ao mesmo tempo que 33% afirmaram que o risco de julgar, rotular pessoas é uma desvantagem do processo, e o risco das pessoas 'mascararem' um perfil, também ficou com 33% das respostas.

**Gráfico 10 - Em um recrutamento online é importante dar um feedback para o candidato?**

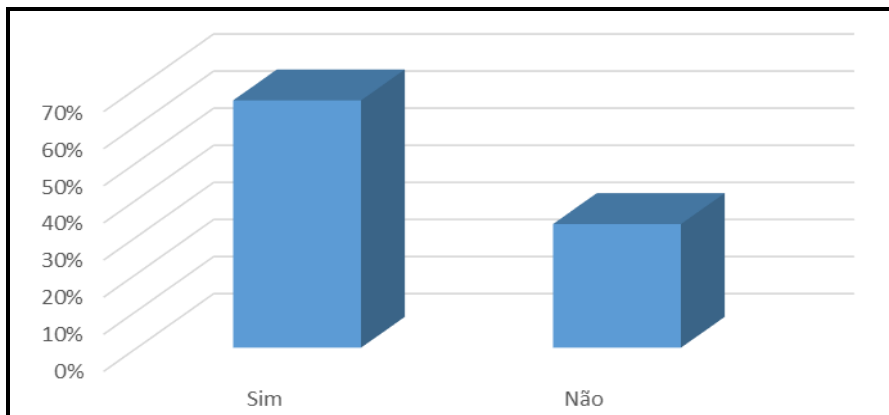


Fonte: Elaboração própria

5.2.10 Em um recrutamento online é importante dar um feedback para o candidato? Conforme Gráfico 10, 100% admitiram que é importante dar um feedback para o candidato por email.



**Gráfico 11 - Você utiliza o método tradicional de recebimento de currículos em sua empresa?**

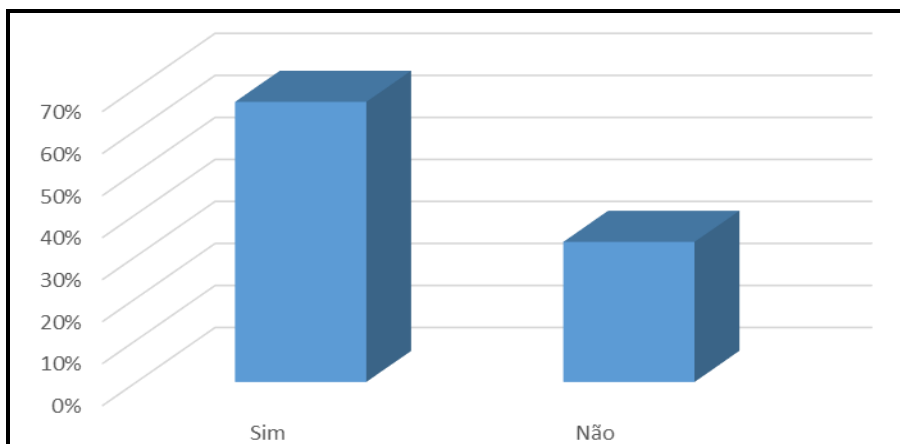


Fonte: Elaboração própria

5.2.11 Você utiliza o método tradicional de recebimento de currículos em sua empresa?

Os resultados do Gráfico 11 revelam que 67% ainda utilizam o método tradicional na empresa, e 33% não utilizam mais o método.

**Gráfico 12 - Você faz avaliações por meio de testes online?**

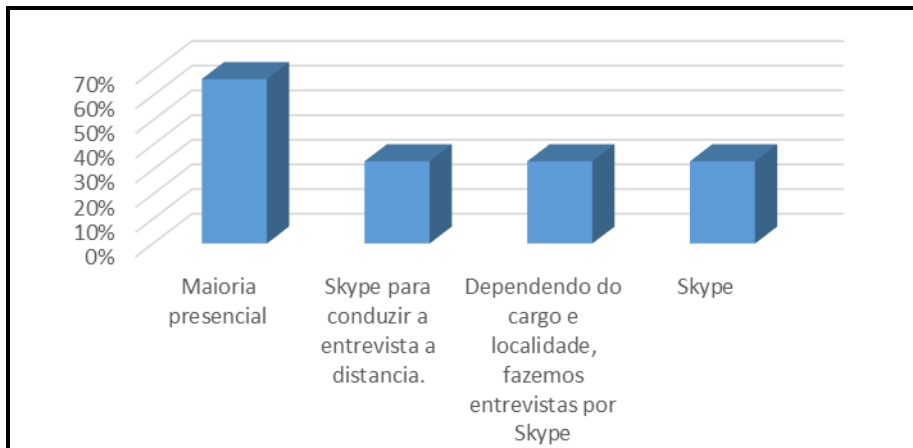


Fonte: Elaboração própria

5.2.12 Você faz avaliações por meio de testes online?

De acordo com o Gráfico 12, 67% faz avaliações por meio de testes online, enquanto 33% não faz avaliações por meio de teste online.

**Gráfico 13 - Como é feita as entrevistas online? (ex: Skype ou outros aplicativos)**



Fonte: Elaboração própria

#### 5.2.13 Como é feita as entrevistas online? (ex: Skype ou outros aplicativos).

Conforme Gráfico 13, 67% fazem as entrevistas presenciais, porém 33% utilizam skype para conduzir as entrevistas a distâncias, e dependendo do cargo e da localidade 33% utilizam o skype como ferramenta para entrevistas, juntamente com 33% que utilizam o skype para as entrevistas online.

### 5.3 ANALISE DAS PESQUISAS

Os dados colhidos nos questionários mostraram que as empresas estão utilizando as redes sociais nos processos de recrutamento e seleção. As mesmas confirmaram que iniciaram pelos seguintes motivos: agilidade; atingir um público maior; evolução tecnológica; custo; facilidade; estar de acordo com a concorrência e os candidatos; e divulgação da agência.

Redes como LinkedIn e Facebook tem se mostrado eficientes, na busca de novos talentos, assim como sites institucionais (vagas.com e sites de empresas) e grupo de empregos (WhatsApp).

O modelo tradicional de entrevista que requer a presença do candidato vem sendo flexibilizado e substituído pela teleconferência através de aplicativos como o Skype. Dessa forma é possível entrevistar candidatos que sejam interessantes para a vaga mas que estão trabalhando em outra organização e por esse motivo não dispõe de tempo para a entrevista in-loco.

Gomes (2011, p.49) destaca em sua pesquisa que: “este tipo de recrutamento ainda é bastante recente, sendo que os gestores de recursos humanos o utilizam desde 2006”.

A má exposição pode levar a dispensa prematura de um candidato pouco habituado com as redes sociais. Informações como experiência, rotatividade e competências técnicas podem levar a eliminação de um candidato logo nas primeiras etapas de análise curricular.

Entretanto, foram também questionadas quais as desvantagens identificadas no processo e dentre as respostas, estão de acordo com o estudo de Gomes (2011), as características do candidato nas redes sociais que podem divergir da realidade, ou seja, nem tudo nas redes sociais é confiável.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa sobre o recrutamento online e o uso das redes sociais virtuais, é abordar sobre as transformações no desempenho das empresas bem como, no mercado de trabalho diante do uso da internet no procedimento de recrutamento e seleção, apontando suas vantagens e desvantagens. Contudo, as mídias sociais vêm sendo cada vez mais aliadas ao recrutamento e seleção de pessoas.

Elaborado por meio de uma pesquisa, onde foram coletadas as avaliações por meio de um questionário realizado em 3 empresas que atuam em diferentes ramos de recrutamento. Foi possível constatar de modo geral que ao mesmo tempo em que a tecnologia impõe grandes progressos na produtividade, estabelece uma transformação no perfil do trabalhador que precisa estar competente a lidar com procedimentos mais complexos e a colocar-se como uma pessoa que exerce um papel ativo no processo produtivo. A Pesquisa permitiu completar que a tecnologia influenciou serviços de Recursos Humanos, em particular o de recrutamento online que envolve a comunicação de vagas por meio da Internet, além do uso de tecnologias para filtrar currículos, prosseguir com o banco de dados atualizado e competente na busca por características específicas, *feedback online*, bem como modernas formas de avaliação. A principal contribuição desta pesquisa foi que, baseado no resultado total do questionário aplicado, foi possível estabelecer uma amostra de comportamento do usuário nas redes sociais virtuais que quando seguido pode fornecer de maneira efetiva uma divulgação positiva da imagem profissional e pessoal em um processo de recrutamento e seleção. Dessa forma, foi possível observar, com base nos relatos dos gestores que, as mídias sociais estão cada vez mais presentes nas organizações.

Conclui-se, portanto, que as mídias, no contexto pesquisado, têm servido como instrumento auxiliar para conhecer melhor o candidato e até analisar como ele se porta informalmente com relação às empresas.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Alexandre Soares. **Uma análise da utilização das redes sociais em ambientes corporativos**. 2009.170f. Dissertação (Mestrado). Mestrado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos**: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.

ARAUJO, Luiz Cesar G. de. **Gestão de Pessoas**: Estratégias e Integração organizacional. São Paulo: Atlas, 1994.

Artigos. Processo seletivo: quais as etapas de um processo seletivo. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/processo-seletivo-quais-as-etapas-de-um-processo-seletivo/34753/>>. Acesso em 13 set. 2016.

CARVALHO, Pedro Carlos. **Administração Mercadológica**: 1. ed. São Paulo: Alínea, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. Ed. Barueri: Manole, 2014.

COSTA, Amanda da; CAREGNATTO, Margareth Inês Motter. **A influência das redes sociais na captação e seleção de talentos: um estudo realizado nas agências de emprego de Caxias do SUL/RS**, Caxias do Sul, ano 2013, v. 2, n. 2.

COSTA, T. R. E-RH: O impacto da tecnologia para a gestão competitiva de recursos humanos. 2002. 78 f. Monografia (Graduação em Administração), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

Empregos.com.br. O que é entrevista de seleção.

Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/o-que-e-a-entrevista-de-selecao/>>. Acesso em 04 set. 2016.

GODINHO, Aline Moraes. E-recruitment - recrutamento e seleção on-line estudo de caso catho online. 2008. 36 f. Monografia (Bacharel em Administração) Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, Brasília. 2008.

GOMES, A. F. P. **Recrutamento nas redes sociais online**. 2011. 87 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos), Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2011.

JANUZZI, L. Recrutamento via Internet: Pesquisa revela tendências. Skywalker, 2004.

Disponível em: <<http://www.skywalker.com.br/artigos/rh/recruta.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016.

JONES, John W. **Virtual HR**. Crisp Publications. California, 1998.

HARUN, M. Integrating e-learning in the workplace. *Internet and Higher Education*, v. 4, n.3, p. 301-310, 2002.

MAGALHÃES, T. A. Automatização do processo de recrutamento e resposta a oportunidades comerciais. 2007. 73 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Computação), Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2007.

Marketing Futuro. O que é recrutamento? Quais são os tipos de recrutamento? Disponível em: <<http://marketingfuturo.com/o-que-e-recrutamento-tipos-de-recrutamento/>>. Acesso em 28 ago. 2016.

MARTELETO, Regina Maria. Análise das redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 30, n. 1, p.71-81, jan./abr. 2001.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOLINA, Marina Vasconcelos Lima de Freitas. **Redes sociais virtuais como uma nova ferramenta nos processos de recrutamento, seleção e controle de pessoal**. 2011. 95 f. Monografia (Bacharel em Administração) - Universidade de Brasília Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Departamento de Administração, Brasília. 2011.

Normalização e apresentação de trabalhos científicos e acadêmicos / Universidade Federal do Espírito Santo. Biblioteca Central, Vitória, ES: A Biblioteca, 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinto Rebouças de. **Sistemas, Organização & Método: Uma Abordagem Gerencial**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Passos para usar o LinkedIn no recrutamento.

Disponível em: <<http://www.marketingpessoal.net.br/passos-para-usar-linkedin-no-recrutamento/>>. Acesso em: 11 set. 2016.

RECHE, Gazielle. E-recrutamento: a internet como ferramenta no recrutamento e seleção.

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/e-recrutamento-a-internet-como-ferramenta-no-recrutamento-e-selecao/55112/>>.

Acesso em: 28 ago. 2016.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de Marketing: conceitos e Metodologia**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SILVA, Flavia Saad Guimarães. Recrutamento e Seleção: a internet como um novo instrumento.

Disponível em: <<http://encenasaudemental.net/comportamento/insight/recrutamento-e-selecao-a-internet-como-um-novo-instrumento/>> Acesso em: 04 set. 2016.

SILVA, J. R. G; CUNHA, P. C. “Junte-se a Nós”: **o Discurso da Gestão de Recursos Humanos em Sites Corporativos Utilizados para Recrutamento no Brasil**. In: Encontro anual da ANPAD (ENANPAD), 32, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2008.

TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B.; CALDAS, M. P. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências. v.1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

## APÊNDICE A



### Questionário - Pesquisa de Campo

Este questionário tem o objetivo de identificar como os profissionais de Recursos Humanos e os Headhunters, estão usando as redes sociais, ou seja, o recrutamento online, como uma ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

1) Como é feita a busca dos currículos?

---

---

---

2) Quais sites desse sites você mais utiliza no processo de recrutamento e seleção?

- LinkedIn
- Facebook
- Twitter
- Grupos de Empregos (WhatsApp)
- Site Institucional (banco de currículos)
- Outros \_\_\_\_\_

3) As redes sociais são ferramentas importantes no processo de recrutamento e seleção?

- Sim
- Não

4) Você consulta o perfil dos candidatos nas redes sociais?

- Sim
- Não

5) Você leva em consideração os conteúdos postados pelos candidatos?

- Sim
- Não

6) O que é analisado no perfil dos candidatos nas redes sociais?

- Experiência
- Rotatividade
- Competências Técnicas
- Outros \_\_\_\_\_

7) Quanto tempo em média leva um processo de seleção online?

- 1 semana
- 15 dias
- 1 mês
- Outros \_\_\_\_\_

8) Qual a maior vantagem de um processo de recrutamento e seleção online?

- O Tempo otimizado
- O Custo benefício
- Ambos
- Outros \_\_\_\_\_

9) Qual a maior desvantagem de um processo de recrutamento e seleção online?

- Poucas informações
- Risco de julgar, rotular pessoas
- Risco das pessoas 'mascararem' um perfil
- Outros \_\_\_\_\_

10) Em um recrutamento online é importante dar um feedback para o candidato?

- Não
- Sim e por e-mail
- Apenas se aprovado

11) Você utiliza o método tradicional de recebimento de currículos em sua empresa?

- Sim
- Não

12) Você faz avaliações por meio de testes online?

- Sim
- Não

13) Como é feita as entrevistas online? (ex: Skype ou outros aplicativos)

---

---

---