

A INTERNET COMO FERRAMENTA PARA O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Autoria

Leonardo Arantes Dos Santos
administração/Centro Universitário Unisaesiano Lins

Professor Orientador

Eduardo Teraoka Tófoli

Resumo

Nos dias atuais têm-se feito grande uso das ferramentas de tecnologia, a mesma se tornou indispensável no mundo do trabalho. As organizações se tornaram mais praticas e eficientes com o uso da tecnologia. O setor de gestão de pessoas têm alcançado benefícios com o uso dessa ferramenta. Sabendo disso, o objetivo desse trabalho foi verificar a importância da internet no processo de recrutamento e seleção de pessoas. Para atingir esse objetivo optou-se por realizar uma revisão de literatura, pois a mesma proporciona conhecimento a fundo do assunto proposto, possibilitando estudar, identificar e exemplificar o uso da internet neste processo e quais os benefícios da mesma. Com a pesquisa foi possível verificar que o gerenciamento de pessoas cuida do capital mais importante da empresa, que são os seus colaboradores. Cada empresa usa ferramentas diferentes no processo de gerenciamento. Uma das funções da gestão de pessoas são: Recrutamento e Seleção de Pessoas, onde o recrutamento têm como função atrair candidatos para empresa, chamar atenção para vaga disponível na instituição, por conseguinte a seleção de pessoas age como um filtro, para extrair o candidato com perfil mais parecido com que a empresa procura. O uso da tecnologia neste processo de recrutamento e seleção de pessoas, têm tido bastante adesão, pois facilita e agiliza o processo fazendo com que a organização economize tempo, espaço e também mão de obra, a internet têm se mostrado uma ferramenta de extrema importância dentro do setor de Gestão de Pessoas.

GESTÃO DE PESSOAS

A INTERNET COMO FERRAMENTA PARA O PROCESSO DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO DE PESSOAS

RESUMO

Nos dias atuais têm-se feito grande uso das ferramentas de tecnologia, a mesma se tornou indispensável no mundo do trabalho. As organizações se tornaram mais práticas e eficientes com o uso da tecnologia. O setor de gestão de pessoas têm alcançado benefícios com o uso dessa ferramenta. Sabendo disso, o objetivo desse trabalho foi verificar a importância da internet no processo de recrutamento e seleção de pessoas. Para atingir esse objetivo optou-se por realizar uma revisão de literatura, pois a mesma proporciona conhecimento a fundo do assunto proposto, possibilitando estudar, identificar e exemplificar o uso da internet neste processo e quais os benefícios da mesma. Com a pesquisa foi possível verificar que o gerenciamento de pessoas cuida do capital mais importante da empresa, que são os seus colaboradores. Cada empresa usa ferramentas diferentes no processo de gerenciamento. Uma das funções da gestão de pessoas são: Recrutamento e Seleção de Pessoas, onde o recrutamento têm como função atrair candidatos para empresa, chamar atenção para vaga disponível na instituição, por conseguinte a seleção de pessoas age como um filtro, para extrair o candidato com perfil mais parecido com que a empresa procura. O uso da tecnologia neste processo de recrutamento e seleção de pessoas, têm tido bastante adesão, pois facilita e agiliza o processo fazendo com que a organização economize tempo, espaço e também mão de obra, a internet têm se mostrado uma ferramenta de extrema importância dentro do setor de Gestão de Pessoas.

Palavra- chave: Internet. Recrutamento. Seleção

INTRODUÇÃO

Chiavenato (2014) conceitua gestão de pessoas como uma área que esta sujeita às formas de gerenciamento predominante na empresa, o autor enfatiza que a mesma não é absoluta, é sempre relativa, pois, ela é resultado das condições do ambiente e das técnicas administrativas que a instituição impõe. Portanto a forma de gerenciar as pessoas deve ser exclusiva, de acordo com o estilo da organização.

O recrutamento e a seleção de pessoas são ferramentas utilizadas no gerenciamento das mesmas, esse sistema é usado para a contratação de colaboradores para essa empresa. Cada instituição trabalha com uma determinada ferramenta para selecionar e recrutar pessoas, visando extrair os melhores perfis de candidatos para a função que a empresa dispõe.

De acordo com Ribeiro (2005, p.52): o “recrutamento é um sistema de informações, que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização”. Ou seja, é a forma com que a empresa seleciona pessoas para fazer parte da sua equipe de colaboradores.

Existem dois tipos de recrutamentos mais utilizados, que são eles: Recrutamento Interno e Externo, onde respectivamente no primeiro a empresa visa atrair colaboradores que já fazem parte da equipe, portanto, o mesmo somente mudará de função, já no segundo o foco é trazer colaboradores externos, de fora.

Segundo Spector (2005), “o objetivo da seleção é buscar por candidatos com veracidade de chegarem ao êxito no trabalho”. E isto pode ser realizado através de um processo, o mais conhecido e comum é aquele em que o líder entrevista as pessoas que buscam por um emprego e o mesmo decide com quem vai contar, para a possível vaga.

Para atingir essa busca as empresas estão usando tecnologias para ajudar na busca desses candidatos e a internet se faz muito eficiente. Sabendo disso, o objetivo desse trabalho foi verificar a importância da internet no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Para atingir esse objetivo a técnica adotada neste estudo, foi a revisão bibliográfica, pois a mesma proporciona conhecimento a fundo do assunto estudado. A Revisão Bibliográfica também é denominada de Revisão de literatura ou Referencial teórico.

“A Revisão Bibliográfica é parte de um projeto de pesquisa, que revela explicitamente o universo de contribuições científicas de autores sobre um tema específico”. (SANTOS, CANDELORO, 2006, p.43).

O Recrutamento e Seleção são ações plenamente interligadas, esses conjuntos de atividades andam junto, fazer uma separação entre eles é difícil, pois curiosamente no que diz respeito as consequências finais são distintas. Junto a esses processos, existem varias ferramentas que possibilitam a utilização desses métodos, um deles é a internet que facilita e da mais flexibilidade para a empresa no tocante a recrutar e selecionar. A mesma também facilita no processo com as seguintes funções: alcançar muitos candidatos sem restrição de região, maior rapidez nos processos de recrutamento e economia em mão de obra e investimentos.

1 GESTÃO DE PESSOAS

“A gestão de pessoas (G.P) é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores, de como irá agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização” (CHIAVENATO, 2008, p.9).

Gestão de pessoas é uma área que esta sujeita às formas de gerenciamento predominante na empresa, o autor enfatiza que a mesma não é absoluta, é sempre relativa, pois, ela é resultado das condições do ambiente e das técnicas administrativas que a instituição impõe. Portanto a forma de gerenciar as pessoas deve ser exclusiva, de acordo com o estilo da organização (CHIAVENATO, 2014).

O contexto geral da GP é de que é formado por pessoas e organizações em uma incrível e duradoura interdependência. De um lado, as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando em organizações. E estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoal. Separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, se não impossível, em face da importância e do impacto que provoca nelas. Assim, as pessoas dependem das organizações onde trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Crescer na vida e ser bem-sucedido depende de crescer nelas(CHIAVENATO, 2014, p. 6).

2 RECRUTAMENTO DE PESSOAS

Segundo Ribeiro (2005, p.52): “recrutamento é um sistema de informações, que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização”.

Recrutamento busca atrair pessoas qualificadas capazes de exercer funções dentro da instituição (GIL, 2008).

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização (CHIAVENATO, 2002 p. 198).

O recrutamento é o meio de identificar e atrair um conjunto de pessoas, a fim de contrata-los para uma vaga de emprego. O recrutamento tem como objetivo chamar a atenção de pessoas para cobrir uma vaga disponível dentro da organização e ter opções para seleção (ARAÚJO E GARCIA, 2008).

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. Recrutamento é um grupo de técnicas formadas para buscar candidatos eficientes para instituição.

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no MRH (Mercado de Recursos Humanos) para abastecer o seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga oportunidades de trabalho ao MRH. O recrutamento – tal como ocorre com o processo de comunicação – é um processo de duas mãos: comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que atrai os candidatos para o processo seletivo: estímulo e resposta. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, não

atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados (CHIAVENATO, 2014, p.101).

2.1 Recrutamento interno

Para Chiavenato,(2014 p. 102)

O recrutamento interno funciona pela oferta de promoções (cargos mais elevados e, portanto mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível, mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos da pessoa e situados em outra área de atividade na organização).

O recrutamento dentro da empresa é a primeira forma de selecionar. Recrutar alguém que já é da casa, além de estimular o funcionário, também faz com que ele dê o melhor de si, para alcançar o auge profissional. (RIBEIRO, 2005).

De acordo com Gil (2008, p. 93 e 94).

Este é um bom meio de recrutamento, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhes é familiar. Também constitui um procedimento bastante econômico. E serve para demonstrar que a empresa está interessada em promover seus funcionários.

O recrutamento é interno quando a gerência quer ocupar uma vaga para um cargo disponível na empresa, promovendo funcionários (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA 2004).

O recrutamento interno é um bom meio de recrutamento, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhes é familiar. Este tipo de recrutamento constitui, ainda, um procedimento bastante econômico e serve para demonstrar que a empresa está interessada em promover seus empregados. Com este tipo de recrutamento o gestor obtém informações mais precisas, a possibilidade de preparação para a promoção e melhoria do moral e das relações internas (BOAS; ANDRADE, 2009, p. 38).

O recrutamento interno é quando os funcionários da casa tem prioridade através das próprias forças da empresa, utilizando métodos para comunicar internamente o funcionário, visando atraí-los para novas vagas disponíveis dentro da organização (MARRAS 2009).

Segundo Araújo (2008, p. 17) “O recrutamento é considerado interno quando a organização utiliza seus próprios recursos humanos sem recorrer ao mercado externo”.

2.1.1 Vantagens e desvantagens

O recrutamento interno tem suas vantagens e desvantagens, que deve ser analisadas pelos recrutadores, para fins de evitar possíveis erros no processo de recrutamento.

De acordo com Lacombe (2005, p.69)

As vantagens de se utilizar o recrutamento interno é que motiva todos os empregados, sinalizando a disposição de se promover a "prata da casa" e de se criar perspectivas de carreira. Facilita o recrutamento de pessoas mais qualificadas, costuma ser mais rápido pois as pessoas estão disponíveis e as vagas serão preenchidas mais rápido

Já segundo Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004) as vantagens do recrutamento interno são:

- a) tem menos gasto;
- b) é um processo mais ligeiro;
- c) tem mais prazo e certeza;
- d) é uma forma muito eficaz de motivar os colaboradores;
- e) acumula o capital da empresa em treinos/capacitação do pessoal; e.
- f) e comove uma disputa sem maldade interna entre os funcionários.

De acordo com Ribeiro (2005, p. 58) as desvantagens são:

- a) impede a “injeção de sangue novo”.
- b) não permite a renovação dos recursos humanos.
- c) não permite absorção do know-how de empresas concorrentes ou outras empresas.
- d) nem sempre você encontra pessoas realmente em condições de assumir as novas funções.

Já segundo Chiavenato (2014) as desvantagens são:

- a) vetar novas visões e sugestões que poderia ajudar a organização;
- b) facilitar a rotina e continuar na mesmice;
- c) mantém a instituição da mesma maneira sem novas atualizações;
- d) ideal para empresas mais burocratizadas e mecanísticas;
- e) conversa a cultura da empresa
- f) funciona como um processo de avanço continua.

2.2 Recrutamento externo

Marras (2000, p. 73), comenta que Recrutamento Externo é o “Processo da capacitação de recursos humanos no mercado de trabalho, com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos”.

No recrutamento externo, acontece à procura de pretendentes dispostos ou não, que atende os requisitos para ocupar uma vaga de trabalho pedido pela instituição. A empresa trás gente nova, novas ideias, continuando avançando em relação às características utilizadas pelas demais instituições (RIBEIRO, 2005).

Segundo Tachizawam, Ferreira e Fortuna (2004, p. 171), “o recrutamento é externo quando a instituição procura preencher a vaga existente com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento”.

Chiavenato (2014), acredita que o recrutamento externo precisa ser mais eficiente no tocante ao seu RH, conseguindo alcançar e aproximar os candidatos que tem em seus objetivos.

Ainda segundo Chiavenato (2014, p. 105) “O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos. Trata-se de escolher os meios mais adequados para ir até o candidato desejado – onde quer que ele esteja – e atraí-lo para a organização”.

2.2.1 Vantagens e desvantagens

Segundo Ribeiro (2005), as vantagens que frequenta a área externa são;

- a) traz novas ideias;
- b) muda e deixa mais valiosos os setores humanos das instituições;
- c) aceita novas sugestão de pessoas já qualificadas por outras instituições.

Já segundo Chiavenato (2014, p.105), as vantagens são:

- a) introduzir sangue novo na organização: talentos, habilidades e competências;
- b) enriquece o patrimônio humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades;
- c) aumentar o capital humano ao incluir novos conhecimentos e competências;
- d) renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações
- e) incentiva a interação da organização com o MRH
- f) indicar para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

As desvantagens segundo Chiavenato (2014) são:

- a) colocar a motivação dos funcionários da casa para baixo;
- b) perde a confiança dos próprios funcionários ao dar oportunidades a estranhos;
- c) requer técnicas seletivas para mesurar candidatos. Gastando com funcionários
- d) associar os novos funcionários com os que já atua na empresa
- e) é mais caro, difícil, demorado e incerto.

Já segundo Ribeiro (2005, p. 58) as desvantagens do recrutamento externo;

- a) é mais demorado
- b) é mais caro
- c) o conhecimento sobre o candidato é menor
- d) é mais caro, difícil, demorado e incerto

3 SELEÇÃO DE PESSOAS

De acordo com Lacombe (2005, p. 79).

A seleção abrange o conjunto de praticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente. Como mais adequado entende-se aquele que tem melhores condições de ajustar à empresa e ao cargo e de conseguir um bom desempenho. A seleção é a segunda etapa do processo, que começa com o recrutamento e termina com o contrato definitivo após o período de experiência. Uma boa seleção costuma considerar não só a vaga atual, mas o potencial do candidato. Em geral, a unidade central de seleção preliminar. A escolha final cabe à futura chefia.

Segundo Spector (2005), o objetivo da seleção é buscar por candidatos com veracidade para chegarem ao êxito no trabalho. E isto pode ser realizado através de um processo. O mais conhecido e comum é aquele em que o líder entrevista as pessoas que buscam por um emprego e decide com quem vai contar, para as possíveis vagas. A melhor forma de utilizar tais métodos é os científicos que são considerados os melhores em anos de pesquisas sobre a seleção de pessoal.

De acordo com 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. Há um velho ditado popular que afirma que a seleção é a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo e o tempo certo. E isso corresponde à verdade. Em termos mais amplos, a seleção busca entre vários candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização ou que possuam as competências

requeridas pelo negócio, visando a manter ou aumentar a eficiência do desempenho humano, bem como a eficiência da organização. No fundo, está em jogo o capital humano da organização que o processo seletivo deve preservar ou enriquecer.

Ainda segundo Chiavenato (2014) seleção é sistema que é acolhido pela organização, de uma classe de pessoas, aquele que melhor atender as necessidades das empresas, considerando o atual quadro do mercado.

Ainda de acordo com Chiavenato (2010, p. 139).

Após o recrutamento, ainda existe a necessidade de selecionar aquele candidato que será capaz de se encaixar com perfeição a vaga disponibilizada. A seleção de pessoal é um sistema de comparação e de escolha (tomada de decisão). Para tanto, ela deve necessariamente apoiar-se em algum padrão ou critério de referência para alcançar certa validade na comparação.

A seleção de pessoas é quando a melhor opção é escolhida. Assim o ponto de partida para o processamento da seleção de pessoal é a obtenção de informações significativas sobre o candidato para preencher a vaga, a escolha, entres os figurantes recrutados, dos melhores selecionados a assumir a vaga disponível, tendo como objetivo, melhorar ou subir, a media da empresa (RIBEIRO, 2005).

4 A IMPORTÂNCIA DA INTERNET NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELECÃO DE PESSOAS

De acordo com Araújo (2008, p. 38 e 39)

É importante esclarecer que a utilização maciça tanto da internet, quanto da intranet, não veio apenas facilitar a execução das atividades de Recrutamento e Seleção (R&S). Ao contrário, todas as atividades relacionadas à gestão de pessoas foram beneficiadas com esse processo de evolução.

O recrutamento e seleção com o subsídio da internet é uma nova tendência na extensão de recursos humanos. Algumas pesquisas coloca este assunto como uma realidade que crescerá ainda mais nos próximos tempos, conforme a forma facilitada que o método vem proporcionando (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

De acordo com Almeri(2013,p.90).

Todas as agências afirmam haver uma maior possibilidade de êxito para os candidatos nos processos de Recrutamento e Seleção, por fazerem uso das redes sociais virtuais e sustentam a essa tese afirmando que estar nestas redes sociais significa ter acesso mais rapidamente a informações de oportunidades de emprego devido ao elevado número de empresas que divulgam suas vagas nos canais virtuais.

A internet tem muito a nos proporcionar, pois ela nos coloca em diversos lugares com rapidez, agilidade e flexibilidade, ela tem a força de colocar frente a frente os candidatos com o perfil que a empresa busca para ocupar a vaga disponível, e empresa que o mesmo busca para dispor de seus serviços.

Segundo Chiavenato(2014,p.109), o recrutamento virtual;

É o recrutamento a distância feito por meios eletrônicos, como a internet. A internet evoluiu 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 agências de recrutamento sem necessidade de sair de suas casas. A facilidade e a simplicidade são enormes. A internet oferece às empresas uma plataforma que permite a comunicação pronta e rápida, por e-mail, dispensando qualquer forma de intermediação.

Porém ainda Chiavenato (2014) alerta, pois, a internet possui suas limitações, portanto, deve se ter cuidado e saber trabalhar com esta ferramenta somente para benefício da empresa. Sabe-se que essa tecnologia tem se tornado cada dia mais requisitada neste contexto, pois facilita o trabalho da impressão, porém não substitui as relações face a face, a velha e boa conversa ainda é de extrema importância no momento da contratação dos colaboradores da instituição.

Existem muitas vantagens para o uso da internet: o custo mais baixo e a velocidade de resposta são os principais. Um anúncio em jornal custa caro e leva pelo menos um semana para dar uma resposta na quantidade desejada pela empresa. A internet custa muito pouco para as empresas que já dispõem de site, e mesmo as que usam o site de empresa especializadas em recrutamento pagam muito menos pelo recrutamento feito dessa forma, nos quais as respostas começam a fluir no mesmo dia ou poucos dias depois da inclusão da vaga. Além disso, a internet permite dar informações muito mais completas sobre a empresa o que ela oferece e requer do candidato. Finalmente, o anúncio em jornal é publicado uma vez e em pouco tempo cessam as respostas. A internet continua gerando ofertas de candidatos durante um período relativamente longo (LACOMBE, 2005, p.76).

De acordo com Lacombe (2005), o local certo para encontrar emprego é pela internet, pois, ela proporciona uma grande dimensão de mercado, um espaço amplo sem fim. Ou seja, na internet pode se encontrar variedades de vagas disponíveis, podendo assim o futuro colaborador se candidatar para aquela que mais se identificar.

Apesar de sua eficiência, a utilização da internet para fins de seleção encontra, ainda, muita resistência por parte de empresas [...] há quem admita que não se pode deixar a responsabilidade da busca de executivos para um processo mecânico, já que estes não podem substituir a inteligência e a intuição humana necessárias nesse processo(GIL,2008,p.97).

CONCLUSÃO

Com isso o uso da internet é muito importante para a empresa com relação custo x benefício, pois têm uma resposta rápida e constante com um custo baixo.

O presente trabalho propôs estudar a utilização e abordagem das instituições em seus processos de recrutamento e seleção, em relação ao uso da tecnologia da

informação, utilizando-a como ferramenta no processo de recrutar e selecionar pessoas.

O estudo objetivou conceituar as formas de recrutamento e seleção de pessoas e também apontar a importância da utilização da internet no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

O recrutamento tem como objetivo captar candidatos de qualidade para possíveis vagas de emprego disponíveis em uma instituição. A seleção de pessoas é baseada em selecionar os candidatos que passaram pelo processo de recrutamento, serve como filtro para extrair os candidatos que possuem o perfil mais parecido com que a empresa deseja.

A utilização da internet nos processos proporciona rapidez, agilidade, flexibilidade e facilidade, permitindo os candidatos terem contato diretamente com sites de empresas ou agências de recrutamento sem necessidade de sair de suas casas.

Esse processo de recrutar e selecionar deve ser totalmente seguro ao candidato, ou seja, deve haver sigilo total, pois, o mesmo confia suas informações e dados pessoais ao site designado pela empresa para essa função, por isso é de extrema importância que o candidato também se certifique de que a empresa é de confiança. A organização deve utilizar uma ferramenta para anexar e gerenciar os currículos dos candidatos, pois a mesma poderá resgatar os mesmos quando existir vaga disponíveis que vá de encontro com o perfil do candidato.

Existem instituições que ainda não fazem uso desta ferramenta, por acreditar que a tal não substitui os métodos tradicionais, pois valorizam o antigo processo que se caracteriza por entrevistas pessoalmente, assim podendo observar de forma mais eficiente quanto à postura do candidato no momento do recrutamento.

Porém, de acordo com as informações levantadas durante o estudo, a internet é uma ferramenta competente e importante para as empresas, pois ela facilita e dá mais flexibilidade no tocante de recrutar e selecionar, a mesma também facilita no processo com as seguintes funções: alcançar muitos candidatos sem restrição de região, maior rapidez nos processos de recrutamento e economia em mão de obra e investimentos, atingindo assim o objetivo desse trabalho.

Os benefícios pontuados pelos estudos são extremamente relevantes, podendo esclarecer e incentivar as empresas que estão receosas em aderir este novo processo. As mudanças tendem a resultar em desconfiança e muitas instituições não apostam por acreditar que os métodos utilizados já são o suficiente, porém através de estudos científicos é possível demonstrar os avanços da tecnologia e comprovar suas melhorias.

Sendo assim muitas empresas conhecidas e conceituadas têm aderido essa ferramenta, pois a mesma traz inúmeras facilidades e praticidades para a instituição, beneficiando assim a mesma, trazendo maiores possibilidades de talentos, pois o alcance do público é maior. O candidato também se beneficia, pois tem acesso a várias empresas sem se locomover.

Percebe-se então que a internet é uma ferramenta que proporciona a empresa facilidade, eficiência, melhores retornos e baixo custo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

ALMERI, Tatiana Martins. **O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção.** ECCOM, v. 4, n. 8, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://publicacoes.fatea.br/index.php/eccom/article/viewFile/635/453> acessado em: 02 de maio de 2018. 19:50

CARVALHO, Antônio Viera de; NASCIMENTO, LUIS Paulo do. **Administração de recursos humanos** v. 1. São Paulo: Editora Pioneira, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoas:** como agregar talentos a empresa. 7 ed. ver. e atual. São Paulo, Malone, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações- 3 ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações- 4 ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos:** princípio e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MILKOVICH, G.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SANTOS, V. D.; CANDELORO, R. J. **Trabalhos Acadêmicos:** uma orientação para a pesquisa e normas técnicas. Porto Alegre/RS: AGE Ltda, 2006.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo.: Saraiva., 2005.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas:** uma abordagem aplicada a estratégias de negócios 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

VILAS BOAS, A. A.; ANDRADE, R. O. B. de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.