

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

MONOGRAFIA

**IMPACTO DAS TECNOLOGIAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E
SELECÇÃO. O CASO DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO
INTERCONTINENTAL DE LUANDA, ANO 2023.**

Autor: Kinanvuidi Victoria Astride Domingos

Orientadora: Prof. Banco Moisés Chiwale (Lic)

LUANDA, 2024

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJECTO

**IMPACTO DAS TECNOLOGIAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E
SELECÇÃO. O CASO DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO
INTERCONTINENTAL DE LUANDA, ANO 2023.**

Trabalho de Fim do Curso apresentado ao Instituto Superior de Angola, como requisito para obtenção do grau de Licenciada orientação do Lic. Banco Moisés Chiwale.

Autor: Kinanvuidi Victória Astride Domingos

Orientadora: Prof. Banco Moisés Chiwale (Lic)

LUANDA, 2023

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a minha família, pelo apoio absoluto e incansável em todos os momentos difíceis da minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus todo-poderoso pelo fôlego de vida concedido sem preço, dia pós dia.

A minha família.

Ao professor, Banco Moisés Chiwale, meu orientador, a este agradeço infinitamente por terem contribuído para o meu crescimento, académico, assim como os demais Docentes que admiro e contribuíram na mesma.

Ao Instituto Superior de Angola, minha eterna gratidão.

Aos meus colegas de sala que sempre tivemos unidos nos momentos bons e ruins ao longo da caminhada.

EPÍGRAFE

As Tecnologias de Informações constituir-se hoje uma vantagem competitiva nas organizações.

Chiavenato, (2014)

RESUMO:

O presente trabalho tem como tema, **Impacto das tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção. O caso Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023.** Este trabalho envolveu “Impacto das tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção”, e procurou responder questão “Qual é impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção no Instituto Intercontinental ISPIL?”. Estudo realizado no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023,” traçou como objetivo geral: Compreender o Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção; Específicos: Identificar o Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção; Descrever a contribuição do Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção; Contribuir com sugestões que visam a melhorar o Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção. Todavia para que os objetivos da pesquisa fossem atingidos utilizou-se os métodos: histórico, dedutivo analítico, estatístico, bibliográfico. A População é de 30, amostra teve um número total de 100% da população total (Direcção e demais funcionários), uma amostra significativa, o que corresponde, um total de 20 (Vinte) indivíduos, sendo, 15 (Quinze) são do sexo masculino e 5 (Cinco) do sexo feminino. No final, concluiu-se: Com margem 100% consideram relevante a implementação das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção; Nove (9) indivíduos, equivalente a 50%, consideram eficiente o Recrutamento e Selecção no instituto Intercontinental de Luanda; Consideram mais os sites de recrutamento de Emprego, estes sites são práticos e eficazes, na medida em que digitando alguns critérios tais como competências.

Palavras - Chave: Impacto, Tecnologia, Recrutamento, Selecção.

ABSTRACT

The theme of this work is, Impact of technologies on the Recruitment and Selection process. The case Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Municipality of Cacuaco, Year 2023. This work involved “Impact of technologies on the Recruitment and Selection process”, and sought to answer the question “What is the impact of Technologies on the Recruitment and Selection Process at the Intercontinental Institute ISPIL?”. Study carried out at the Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Municipality of Cacuaco, Year 2023,” outlined the general objective: Understanding the Impact of Technologies on the Recruitment and Selection Process; Specific: Identify the Impact of Technologies on the Recruitment and Selection Process; Describe the contribution of the Impact of Technologies on the Recruitment and Selection Process; Contribute with suggestions that aim to improve the Impact of Technologies on the Recruitment and Selection Process. However, in order for the research objectives to be achieved, the following methods were used: historical, analytical deductive, statistical, bibliographic. The population is 30, the sample had a total number of 100% of the total population (Management and other employees), a significant sample, which corresponds to a total of 20 (Twenty) individuals, of which 15 (Fifteen) are of the sex male and 5 (Five) female. In the end, it was concluded: With a 100% margin, they consider the implementation of Technologies in the Recruitment and Selection Process to be relevant; Nine (9) individuals, equivalent to 50%, consider Recruitment and Selection at the Intercontinental Institute of Luanda to be efficient; Consider more Job recruitment sites, these sites are practical and effective, as far as entering some criteria such as skills.

Keywords: Impact, Technology, Recruitment, Selection.

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela nº 01 – Função.....	37
Tabela nº 02 - Formação acadêmica.....	38
Tabela nº 03 – Considera relevante a implementação Tecnológica.....	39
Tabela nº 04 – Os Resultados alcançados no processo de Recrutamento.....	40
Tabela nº 5 - Qual é o Site de recrutamento que consideram eficiente.....	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 01 – Função.....	37
Gráfico nº 02 - Formação acadêmica.....	38
Gráfico nº 03 – Considera relevante a implementação Tecnológica.....	39
Gráfico nº 04 – Os Resultados alcançados no processo de Recrutamento.....	40
Gráfico nº 5 - Qual é o Site de recrutamento que consideram eficiente.....	42

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Definição de termos e conceitos.....	5
1.1.1 Tecnologia.....	5
1.1.2. Processo.....	5
1.1.3. Recrutamento.....	5
1.1.4. Selecção.....	6
1.2. Conceito de recrutamento.....	6
1.3. O processo de Recrutamento.....	7
1.4. Tipos de Recrutamento.....	8
1.4.1. Recrutamento Interno.....	8
1.4.2. Recrutamento Externo.....	9
1.4.3. Recrutamento Misto.....	11
1.5. Estratégias de Recrutamento.....	11
1.6. Recrutamento Online.....	11
1.7. Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção.....	12
1.8. Técnicas de Recrutamento Online.....	13
1.9.2. Redes Sociais.....	17
1.10. A triagem Online.....	21
1.12. Vantagens e desvantagens do recrutamento e selecção online.....	23
1.11. Seleção de Pessoas.....	28
1.12. Cuidados sobre o processo de recrutamento e selecção em online.....	29
1.13. Ferramentas utilizadas no recrutamento online.....	30
1.14. Etapas do processo de Recrutamento on-line.....	31
1.15. Limitações do Recrutamento On-line (Recrutamento Moderno vs tradicional..	32
CAPÍTULO: METODOLOGIA DE PESQUISA.....	33
2.1. Tipos de Pesquisa.....	33
2.2. Modelo de abordagem.....	33
2.3. Níveis de Estruturação de Métodos.....	34
2.4. Técnicas de recolha de dados.....	35
2.5. Instrumentos e procedimentos.....	36
2.6. População e amostra da pesquisa.....	36

4 – CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	37
3.1. Apresentação.....	37
5- CONCLUSÕES.....	46
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48

1. INTRODUÇÃO

A concorrência entre as organizações faz com que os empregadores optem cada vez mais por inovação, qualidade, preço justo e recursos humanos com elevadas competências e talentos suficientes para enfrentar os novos desafios do mercado. “Dado que o talento é raro, valioso, difícil de imitar e de substituir, as organizações que melhor atraem, seleccionam e retêm os seus talentos ultrapassam em desempenho as que não o fazem” (Ployhart, 2006), citado por Gomes, Pina e Cunha, Rego, Cabral-Cardoso e Marques (2008:869).

No passado, seleccionava-se um profissional de qualquer área, observando-se a sua experiência profissional, sob o aspecto técnico, para ocupar o cargo em aberto. Hoje em dia, já não é assim na maioria das organizações. As áreas de recursos humanos mudaram muito esse paradigma, por entenderem que actualmente, mais que um profissional qualificado tecnicamente, a empresa necessita de pessoas com comportamentos e atitudes adequados à cultura, à missão, à visão e aos objectivos da organização Singh e Finn, (2003).

A era da informação e da tecnologia exige um processo de re-adequação das organizações, inserindo o conhecimento como uma peça fundamental no processo produtivo. As empresas nesta nova era necessitam agilidade, precisam estar aptas para responder rapidamente às transformações exigidas pelo novo contexto. Deste modo, o empregador mudou a sua forma de recrutar e a Internet assumiu um importante papel no recrutamento e na selecção.

As novas tecnologias de informação e comunicação, particularmente as redes sociais, têm vindo a originar inúmeras e variadas transformações no dia-a-dia das pessoas e das organizações. Os métodos e técnicas do recrutamento e selecção têm vindo a favorecer mudanças e inovações nos serviços difundidos pelas tecnologias de informação, como referem Parry e Wilson (2008).

O recrutamento baseado pela Internet, designado por e-recruitment, tem sido muito abordado ultimamente como mencionado por Mondy, Noe e Premeaux (2002). Com o presente estudo pretende-se saber o impacto que as novas tecnologias têm no recrutamento nas empresas que têm como principal função o recrutamento e

selecção. Como tal, pretende-se saber se as novas tecnologias, designadamente, as redes sociais estão a ser utilizadas como forma de recrutamento e selecção, os objectivos, as vantagens e os riscos da sua utilização. A percepção que as empresas têm sobre esta forma de recrutamento baseado nas redes sociais face aos outros métodos de recrutamento também será alvo deste estudo.

Este estudo vai incidir essencialmente no recrutamento. A selecção, apesar de abordada, irá ter um carácter mais ilustrativo.

Por ser um assunto de grandes debates. O presente trabalho terá como tema: **Impacto das tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção. O caso Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023.**

Diante deste quadro, fazemos a seguinte pergunta:

Qual é Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção, no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023?

Hipótese

“Hipótese é proposição que se faz na tentativa de verificar a validade de resposta existente para um problema, ou seja, é uma suposição que antecede a constatação dos factos e tem como característica uma formulação provisória, que deve ser testada para determinar a sua validade. Correcta ou errada”. (Quissua, 2019, P. 30).

H1 – As Tecnologias tem um impacto no processo de recrutamento e selecção, pois, nos dias de hoje o mundo não se limita nos métodos tradicionais. Para além, de existir vários sites de recrutamento como de empresas e de empregos, há muita facilidade em recrutar por vias de tecnologias, através da conta a sua eficiência e eficácia.

H2 – As Tecnologias não tem um impacto no processo de recrutamento e selecção.

Objectivos

Marconi e Lakatos (2007:27) dizem que toda pesquisa deve ter um objectivo determinado para saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar. O objectivo torna explícito o problema, aumentando os conhecimentos sobre determinado assunto.

Objectivo Geral

Compreender o Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção, no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023.

Objectivos Específicos

Identificar o Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção.

Descrever a contribuição do Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção.

Contribuir com sugestões que visam a melhorar o Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção.

Justificativa

No passado, seleccionava-se um profissional de qualquer área, observando-se a sua experiência profissional, sob o aspecto técnico, para ocupar o cargo em aberto. Hoje em dia, já não é assim na maioria das organizações. As áreas de recursos humanos mudaram muito esse paradigma, por entenderem que actualmente, mais que um profissional qualificado tecnicamente, a empresa necessita de pessoas com comportamentos e atitudes adequados à cultura, à missão, à visão e aos objectivos da organização (Singh e Finn, 2003). No cossenguinte, das tecnologias neste processo retira a qualidade que se exige e perca de melhores profissionais. Dai o estudo do impacto das Tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção, no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023.

Assim, com este trabalho pretendemos discutir alguns pontos significativos e importantes na compreensão do impacto das Tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção, no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023. Um exemplo são as redes sociais, Sites rede de contactos.

Todavia, espera-se no entanto que este estudo, sirva de grande instrumento de pesquisa para toda a comunidade académica, que necessita agregar conhecimentos científicos e académicos relativo ao impacto das Tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção, no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023.

DELIMITAÇÃO E LIMITAÇÃO DO ESTUDO

A pesquisa delimitou-se aos funcionários administrativos do Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, Município de Cacuaco, Ano 2023.

Limitou-se a compreender impacto das Tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção.

Estrutura do Trabalho

Por conseguinte, o nosso trabalho está estruturado em três capítulos: No capítulo I, Fundamentação Teórica, aborda acerca das questões teóricas, onde serão definidos os conceitos que se relacionam com o tema. No capítulo II, Metodologia de Pesquisa, descrevendo os tipos de pesquisas que é qualitativa e quantitativa. Centra-se no campo de constatação de dados para se afirmar as causas do fenómeno em estudo. Também se apresentou a análises e discussão dos dados. O capítulo III, retrata as Conclusões, as sugestões e as referências bibliográficas, sem esquecer os anexos que serviram de base para o nosso inquérito.

CAPITULO – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

11. Definição de termos e conceitos

1.1.1 Tecnologia

Na nossa perspectivas a tecnologia são todas as ferramentas que impulsionam na aceleração do trabalho do homem sem fazer maior esforço.

Segundo Blanco e Silva (1993), o termo tecnologia vem do grego technê (arte, ofício) e logos (estudo de) e referia-se à fixação dos termos técnicos, designando os utensílios, as máquinas, suas partes e as operações dos ofícios. Estaríamos perante uma tecnologia descritiva e enumerativa que apesar do auxílio que prestou na conquista da natureza, propiciando processos desmitológicos, de racionalização da economia e avanços da ciência em geral, foi desconsiderada em importância e prestígio social durante muitos milênios em favor do saber intelectual.

1.1.2. Processo

Na nossa perspectiva processo é todo procedimento subsequente que garante a execução e conclusão de um determinado projecto.

Gonçalves (2000) define processo como qualquer atividade ou conjunto de atividades que toma um input, adiciona valor a ele e fornece um output a um cliente específico.

O autor destaca também a característica de interfuncionalidade dos processos, ou seja, a maioria dos processos empresariais, especialmente os processos chave ou primários, atravessa as fronteiras das áreas funcionais da organização, podendo envolver não só aspectos intra-organizacionais (interação entre os processos internos da empresa), mas também inter-organizacionais (interação com os processos de outras organizações).

1.1.3. Recrutamento

Entendemos como recrutamento como um acto de aquisição de candidatos potenciais para ocupar vagas abertas pela organização.

Neste estudo, a definição de recrutamento adoptada será a de Taylor e Collins (2000:306) citado por Gomes et al (2008), em que o recrutamento é “o conjunto de actividades levadas a cabo por uma organização com o objectivo fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo”.

1.1.4. Selecção

Entendemos por selecção como acto de escolha.

Após o recrutamento, vem a selecção propriamente dita. O ato de seleccionar é uma constância da natureza. O homem, como parte desse processo, naturalmente selecciona, muitas vezes, sem perceber. O processo de selecção merece atenção especial, já que é ele que vai definir, por diferentes modos e com diferentes estratégias, qual candidato vai ficar com a vaga. A selecção de pessoas implica uma comparação entre as características de cada candidato com um padrão de referência e uma escolha feita pelo chefe imediato Aires, (2007) com o objetivo de manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização Chiavenato, (2009).

De acordo com Gomes et al (2008), as pessoas constituem o factor chave para o sucesso organizacional. “As pessoas têm de ser entendidas como um recurso estratégico de importância primordial para o funcionamento e desenvolvimento das organizações” (Cunha (1989) citado por Caetano e Vala (2007:268).

1.2. Conceito de recrutamento

De acordo com Gomes et al (2008), as pessoas constituem o factor chave para o sucesso organizacional. “As pessoas têm de ser entendidas como um recurso estratégico de importância primordial para o funcionamento e desenvolvimento das organizações” (Cunha (1989) citado por Caetano e Vala (2007:268).

Neste estudo, a definição de recrutamento adoptada será a de Taylor e Collins (2000:306) citado por Gomes et al (2008), em que o recrutamento é “o conjunto de actividades levadas a cabo por uma organização com o objectivo

fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo”.

De acordo com Chiavenato (2006, p.134), os processos de suprimento de pessoas são responsáveis pelos insumos humanos, relacionando-se à pesquisa de mercado, recrutamento e seleção de pessoas, assim como integrá-las nas atividades das empresas, abastecendo-as com os talentos que elas precisam.

Assim, para se prover os recursos humanos há o mercado de trabalho, que é o mercado de emprego e, se constitui das ofertas das organizações, em determinado lugar ou época. Quanto mais organizações há, maior será o mercado de trabalho ofertado, que pode ser segmentado em diversos setores, categorias, tamanho ou regiões, cada segmento com suas características, funcionando de acordo com a oferta. (Chiavenato, 2009, p. 135).

Há, também, o mercado de recursos humanos, o qual se constitui no conjunto de pessoas aptas ao trabalho em determinado lugar e época. Define-se pela população que trabalha ou que pode trabalhar (empregados e desempregados), ou seja, candidatos reais e potenciais que podem aproveitar oportunidades de emprego, que as buscam mesmo que não estejam trabalhando, mas com condições satisfatórias de ocupar as vagas quando surgirem. (Chiavenato, 2009, p. 138).

1.3. O processo de Recrutamento

O processo de recrutamento obedece a algumas etapas e o modelo adotado para este trabalho foi o modelo de recrutamento de Breaugh e Starke (2000) citado por Veger (2006) que passa pelas seguintes etapas:

- Na primeira etapa os objectivos do recrutamento são declarados, entre os quais, o número de candidatos necessários, a diversidade exigida de candidatos, as competências que deverão possuir e o custo da oferta de empregos.
- Segunda, deve ficar claro quem contratar, onde recrutar e quais as fontes de recrutamento que devem ser utilizadas. Esta é a segunda etapa do

recrutamento. Estas duas primeiras etapas do recrutamento compreendem o planeamento do recrutamento.

- A terceira etapa do modelo de Breaugh e Starke (2000) são as actividades de recrutamento. Nesta etapa, a mensagem é enviada para os potenciais candidatos (por exemplo, um anúncio de emprego), onde são fornecidas informações sobre a vaga. As informações e currículos são recolhidas e organizadas numa base de dados para o processo de selecção. Esta base de dados filtra os que não cumpram os requisitos básicos.
- A quarta etapa neste modelo é constituída pelos resultados do recrutamento. Nesta etapa são comparados os resultados com os objectivos declarados na primeira etapa, e descrito o processo de recrutamento da organização. Estas duas últimas etapas compreendem a avaliação do recrutamento.

1.4. Tipos de Recrutamento

Existem vários tipos de recrutamento, tais como o recrutamento interno, recrutamento externo e recrutamento misto, que passam agora a ser caracterizados.

1.4.1. Recrutamento Interno

O recrutamento interno consiste no preenchimento da vaga por um colaborador que ocupa outra função, mas que já faz parte da empresa, o que leva a que com este tipo de recrutamento não se perca tempo a fazer o acolhimento das pessoas na empresa, pois já existe encaixe cultural entre elas e a empresa.

Este tipo de recrutamento é mais económico em termos monetários e de tempo visto que dispensa custos com anúncios ou com empresas de recrutamento, custos de integração, entre outros, e evita a espera do período de tempo entre a colocação do anúncio e o processo de admissão. Outra vantagem do recrutamento interno é o facto de aumentar a motivação dos colaboradores, dando possibilidades de ascensão na organização e oportunidades de evolução na carreira. É ainda de realçar que neste tipo de recrutamento o investimento, que é feito a nível de formação das pessoas ao longo do tempo é aproveitado (Câmara, Guerra e Rodrigues, 2007; Caetano e Vala, 2007; Rocha, 1997; Mejia, Balkin e Cardy, 1995).

De acordo com Gomes et al (2008) as empresas com estratégias de carácter defensivo, ou seja, que visam manter uma posição segura num determinado negócio, em vez de se expandirem, tenderão a optar mais frequentemente pelo recrutamento interno.

Contudo, este tipo de recrutamento pode originar conflitos de interesses entre as várias pessoas interessadas na vaga e se a empresa optar sempre por este tipo de recrutamento a média das idades irá aumentar perdendo-se assim, alguma flexibilidade e dinâmica interna. É essencial, neste caso, gerir as expectativas frustradas dos candidatos excluídos (Câmara, Guerra e Rodrigues, 2007; Caetano e Vala, 2007; Rocha, 1997; Mejia, Balkin e Cardy, 1995).

1.4.2. Recrutamento Externo

O recrutamento externo realiza-se quando se pretende preencher o cargo vago com candidatos externos à organização, sendo uma procura de candidatos no mercado de trabalho (Câmara et al 2007). Neste tipo de recrutamento, há uma entrada de “sangue novo” na organização trazendo novas formas de pensar que permitem alargar as competências existentes pois os outsiders são detentores de novos conhecimentos sobre a indústria e o mercado, conhecimentos esses que irão enriquecer a organização.

Os custos com o recrutamento externo são menores do que com a formação dos colaboradores, o recrutamento externo poderá também dar origem ao enriquecimento da base de dados permitindo ter em arquivo dados de candidatos que futuramente poderão vir a preencher as necessidades da organização. É importante ainda ter em conta que este tipo de recrutamento faz com que a imagem da empresa enquanto empregadora seja reforçada (Câmara, et al 2007; Caetano e Vala, 2007; Rocha, 1997; Mejia, Balkin e Cardy, 1995).

As empresas que se norteiam por estratégias prospectoras, ou seja, que pretendem encontrar novos produtos ou serviços e novas oportunidades de mercado, tenderão a recrutar mais intensamente no exterior, afirmam Gomes et al (2008).

No entanto, este tipo de recrutamento revela ser mais dispendioso em tempo e em custos e o nível de segurança ser inferior ao do recrutamento interno pois não se conhecem os futuros colaboradores, existindo o risco de incompatibilidade cultural entre o colaborador e a organização, o que pode levar à rejeição do novo membro pelos colaboradores da empresa.

Caso todas as vagas a preencher sejam ocupadas por pessoas externas, há uma forte probabilidade em que emerja a noção de estagnação nas oportunidades de carreira, podendo, deste modo, originar desmotivação entre os colaboradores da organização (Câmara, et al 2007; Caetano e Vala, 2007; Rocha, 1997; Mejia, Balkin e Cardy, 1995).

Para proceder ao recrutamento externo de novo pessoal, as empresas usufruem de diversas formas:

Podem recrutar directamente ou então utilizar os serviços disponibilizados por empresas especializadas que se estão vindo a desenvolver conforme os novos contextos em que está inserida a sociedade de hoje.

- Câmara et al (2007) diferencia recrutamento directo e recrutamento indirecto. O recrutamento directo é realizado pela empresa recorrendo esta ao mercado a partir dos média. Após feita a análise da eficácia do anúncio para o preenchimento do cargo, procede-se à escolha dos meios de comunicação, onde será elaborada a divulgação. Esta escolha será resultante dependendo do público que se ambiciona recrutar.
- Segundo Câmara et al (2007), quando o recrutamento directo se manifesta ineficaz, a título de exemplo quando a empresa não detém recursos próprios para efectuar recrutamento e selecção ou ainda quando esta pretende afastar-se do processo, a organização tem de optar pelo contacto com empresas especializadas, o denominado, recrutamento indirecto. Os serviços mais procurados dentro do recrutamento indirecto são: Headhunters (caçadores de cabeças), Consultoria de Pesquisa Directa e Consultoria de Recrutamento

Os Headhunters são profissionais de recrutamento que procuram grandes potenciais, a fim de encontrar a pessoa certa para ocupar um importante cargo na empresa que contratou os seus serviços. Normalmente é utilizado para identificar candidatos a lugares de gestão de topo. Os consultores de pesquisa directa agem segundo uma metodologia similar aos headhunters, mas diferem destes em relação ao público com o qual trabalham. Estes são gestores seniores que ainda não estão no topo da sua carreira, sendo que o contacto com estes é mais fácil e a sua receptividade a propostas de evolução de carreira é maior. (Câmara et al 2007).

A consultadoria de recrutamento consiste no outsourcing por parte da empresa solicitadora do recrutamento (Câmara et al 2007). De acordo com Ume-Amen (2010) o outsourcing é particularmente útil para empresas que estão envolvidas no crescimento rápido, essas empresas precisam dedicar os seus recursos limitados em outras áreas estratégicas.

1.4.3. Recrutamento Misto

O recrutamento misto afigura-se como alternativa para ultrapassar as desvantagens de optar apenas por recrutamento interno ou externo (Caetano e Vala, 2007). Neste tipo de recrutamento os candidatos internos e externos têm as mesmas oportunidades sendo que a avaliação de todos os candidatos pode ser realizada em gabinetes externos à organização para que a avaliação não tenha qualquer tipo de influências.

1.5. Estratégias de Recrutamento

O recrutamento recorre a várias técnicas de recrutamento, entre os quais, de acordo com Caetano e Vala (2007): Anúncios em jornais ou revistas; Arquivo de CV de candidatos que os enviaram espontaneamente ou arquivados de anteriores recrutamentos; Cartazes ou anúncios na portaria das organizações; Feiras de Emprego; Universidades e Escolas; Agências de recrutamento; Apresentação de candidatos pelos colaboradores da organização (por referência) e o “passa palavra”.

1.6. Recrutamento Online

Segundo Borstoff et al (2006) o recrutamento online é o processo de recrutamento feito através de sites de empresas, sites de emprego e redes sociais que promove oportunidades de emprego e recupera informações de potenciais

trabalhadores. Embora a filosofia de recrutamento permaneça a mesma, a tecnologia utilizada teve um impacto tremendo sobre o modo como o recrutamento é realizado.

De acordo com Gomes et al (2008) o recrutamento electrónico é o processo de recrutamento realizado através da Internet, via e-mail, ou através de qualquer outro tipo de sistema de comunicação avançado, com o auxílio de um conjunto de ferramentas que permitem a recepção de candidaturas e a realização de triagens de candidatos online. É um processo que se encontra a ser progressivamente mais usado por numerosas empresas em todo o mundo (Maurer e Liu, 2007).

1.7. Impacto das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção.

A Internet tem estado na génese de numerosas mudanças no modo de fazer e de gerir negócios e as suas potencialidades têm-se feito sentir também no recrutamento. “Para quê perder semanas à procura de um candidato quando através da Internet as respostas são quase imediatas”? Martins (2001: 56), citado por Gomes et al, 2008).

O surgimento da tecnologia informática e da Internet no mercado empresarial mudou a forma de conduzir o negócio das empresas, incluindo a forma como atrair e recrutar trabalhadores, afirmam Borstoff, Marker e Bennett (2006), o que leva a que também mude a forma como as empresa competem.

De acordo com Birgelen, Wetzels e Dolen (2008), atrair a alta qualidade dos recursos humanos é considerada uma vantagem competitiva para as organizações. Uma maneira de o fazer é através do recrutamento on-line, um método de atrair candidatos a emprego através da Internet.

A internet surgiu como uma ferramenta de recrutamento, em meados da década de 1990 e de acordo com Parry e Wilson (2008) o recrutamento online tem crescido rapidamente durante os últimos dez anos e nos dias de hoje é amplamente utilizado por empregadores e candidatos a emprego em todo o mundo.

Nos EUA, Cober e Brown (2006), citado por Parry e Wilson (2008) constataram que em muitas empresas mais de 50 por cento das novas contratações foram adquiridas a partir da Internet e que o esperado é que este número aumente. Para Veger (2006) o recrutamento pela Internet consiste em tirar vantagem da tecnologia da Internet para preencher as vagas de uma organização. De acordo com este autor, o processo de recrutamento mudou muito através da Internet, e encontra-se cada vez mais a ser usado.

A Internet é agora uma parte importante das práticas de recrutamento dentro de muitas organizações, afirmam Parry e Wilson (2008).

Segundo Borstoff et al (2006) o recrutamento online é o processo de recrutamento feito através de sites de empresas, sites de emprego e redes sociais que promove oportunidades de emprego e recupera informações de potenciais trabalhadores. Embora a filosofia de recrutamento permaneça a mesma, a tecnologia utilizada teve um impacto tremendo sobre o modo como o recrutamento é realizado. De acordo com Mondy et al (2002), o recrutamento baseado na Internet está a mudar tão rapidamente que é praticamente impossível manter-se actualizado. Deste modo, pesquisas empíricas sobre o recrutamento online a partir de uma perspectiva organizacional são escassas, principalmente do ponto de vista do empregador, referem Parry e Wilson (2008). Assim, será meu objectivo neste estudo contribuir para colmatar essa ausência.

1.8. Técnicas de Recrutamento Online.

As técnicas de recrutamento online estão-se a tornar extremamente populares entre os empregadores e candidatos a emprego (Zall 2000) e esta tendência para adoptar a internet irá provavelmente expandir-se no futuro, afirma Mondy et al (2002).

Existem duas técnicas pelas quais se pode realizar o recrutamento online que, segundo Tomlinson (2002), Veger (2006) e Mondy et al (2002), são muito eficazes. Estas são através de sites dedicados a carreiras, ou seja, sites de emprego (ou redes de contactos profissionais) e através dos sites das empresas. A utilização do site de empresa é um meio virtual que apresenta informações sobre a empresa,

incluindo informações sobre recursos humanos permitindo a divulgação de vagas e candidaturas a empresas. O site oferece um local para colocar um número ilimitado de vagas e candidaturas, com descrições detalhadas do trabalho e contém os benefícios de eventuais candidatos conhecerem a empresa. Indivíduos que desejem postos de trabalho numa organização em particular, encontram oportunidades de emprego no site específico da empresa (Mondy et al, 2002).

Um site eficaz específico de uma empresa atrai novos colaboradores somente quando é capaz de fornecer aos utilizadores informações adequadas de forma satisfatória. A qualidade do sistema verifica-se na facilidade em usar o site, que é um factor fundamental na atitude geral do utilizador e na decisão de se candidatar.

A comunicação eficaz de informações relacionadas à carreira, o conteúdo relevante, preciso e actualizado e o estilo do site são também importantes precursores da atracção de potenciais candidatos para a organização (Birgelen, et al , 2008). Williams (2000) elucida que estes sites devem conter motores de buscas pessoais que permitam aos candidatos criar perfis pessoais no banco de dados da empresa e posteriormente retornar e actualizar os dados. Os sites dedicados a carreiras ou sites de emprego também são muito utilizados. Nestes sites encontram-se diversos anúncios de oportunidades de emprego que são semelhantes a anúncios de emprego nos jornais e é também possível pesquisar currículos enviados por potenciais candidatos.

De acordo com Tomlinson (2002) e Mondy et al (2002) estes sites são práticos e eficazes, na medida em que digitando alguns critérios tais como competências, experiências, exigências do cargo e identificando a localização geográfica, acede-se a uma lista ordenada de currículos de candidatos que correspondem aos requisitos e critérios da empresa.

Nestes sites de emprego disponibilizam-se oportunidades de emprego, dá-se oportunidade para a publicação de CVs e procede-se à divulgação dos mesmos junto das entidades empregadoras. Estes sites podem ainda conter vários outros atractivos como entrevistas, informações sobre mercado de trabalho, notícias, artigos, entre outros (Mondy et al, 2002). Importa salientar que, segundo Mondy et al

(2002), novos sites da Web estão constantemente a ser criados, fundidos e expandidos, e alguns estão ainda a ser dissolvidos.

Para além dos enumerados, ainda existem outras técnicas de recrutamento online como:

- anúncios online em jornais de classificados assim como em faculdades e agências de emprego.
- Conselhos e conferências online.
- Sites agregadores que redireccionam o currículo para empregados adequados e a Intranet são outras técnicas de recrutamento online segundo (Borstoff et al (2006) e Veger (2006).

Todas estas técnicas constituem mecanismos de busca que são usados pelas empresas para pesquisarem e analisarem candidatos com qualificação e experiência relevantes que correspondam com as suas necessidades. Deste modo, são criados bancos de bases de dados online que contém a história da vida profissional de cada candidato, podendo deste modo ser encontrados candidatos passivos (Borck 2000).

Os benefícios criados pelas técnicas de recrutamento online levam a um melhor desempenho no processo de recrutamento, segundo Veger (2006). No entanto, todas estas técnicas deverão desenvolver-se cada vez mais para as empresas se manterem competitivas no mercado do recrutamento. Algumas empresas estão a utilizar Blogs corporativos e organizacionais, como ferramentas de divulgação e contactos com clientes. Para aumentar as suas possibilidades de serem notados, vários candidatos e empresas utilizam Blogs para recrutar.

Os Blogs, podem então, ser outra técnica de recrutamento online, de acordo com Borstoff et al (2006). No entanto, a literatura sobre esta técnica de recrutamento é escassa.

1.9. Os Mídias sociais eletrônicos como recurso estratégico de competitividade no recrutamento de candidatos/colaboradores.

1.9.1. - Definição e evolução dos Mídias sociais eletrônicos.

Os Mídias Sociais surgiram com a descoberta da primeira geração da Web em meados de 1997, denominada web 1.0 unidirecional, pois não permitia interação entre usuários.

“A Web 1.0, começou como um espaço onde a informação poderia ser compartilhada e lida, com interações limitadas entre o criador de conteúdo e o leitor” (Marques, 2017: 9). “Mesmo com suas limitações, a Web 1.0 revolucionou a forma como as empresas promoveram seus serviços e o número de pessoas que alcançaram.” (Cappelli, 2001:140; Marques, 2017:9).

Só em inícios do séc XXI viria a surgir a segunda geração Web, a Web 2.0, o uso da internet tornou-se uma ferramenta integrada e vital no mundo dos negócios, de serviços baseados na Web que permitiam aos utilizadores simplesmente criar um perfil, e ver os perfis das suas conexões transformaram-se em ferramentas individuais e empresariais multifuncionais (Boyd e Ellison, 2008), tornando-se uma importante infraestrutura tecnológica, com suas propriedades de conteúdo baseadas em clientes e plataformas coletivas de mídias sociais eletrônicas, que permitem a criação e distribuição de informações sociais (Berthon et al., 2012;

A web. 2.0 trouxe novas formas dos usuários poderem comunicar, pois desta forma é possível reunir e gerenciar grupos de indivíduos com interesses comuns em interações sociais (Aghaei et al., 2012;.

Creese (2007) defende que a Web 2.0 é uma excelente ferramenta para as empresas devido ao seu foco na colaboração, conexão, flexibilidade e comunicação bidirecional entre usuários.

A Web 2.0 permite uma maior interação e personalização da rede na web e “estão-se a tornar quase um símbolo de status do gerenciamento corporativo progressivo” (Creese, 2007:1; Marques, 2017:11).

1.9.2. Redes Sociais

As redes sociais surgiram em 1997, apesar de só ter sido possível navegar no início de 1998, com o aparecimento do Sixdegrees (Boyd e Ellison, 2008). A referência sistemática do recrutamento online em revistas académicas da especialidade só começou a surgir em meados da década de 90 (Parry e Tyson, 2008). A partir 2000 começaram a surgir algumas redes sociais mais parecidas com as que temos hoje ex: rede Friendster (Boyd e Ellison 2008). Para Kaplan et al., (2010), os sites e redes sociais são aplicações com tecnologia web 2.0 que permitem aos usuários conectarem-se criando informações pessoais e perfis, convidando amigos e colegas a terem acesso a esses perfis e enviar e-mails e mensagens instantâneas entre si. Já para os autores Boyd e Ellison (2008) as redes sociais online são serviços baseados na Internet que permitem a construção de um perfil público, auxiliam na ligação com outros utilizadores podendo partilhar conexões, recursos, informações, interesses e gostos. Gulati, (1998), Gibb, (2004) e Ollington, (2013) definem uma rede social como um conjunto de atores, constituído por pessoas ou organizações estruturadas de modo a que as conexões sociais entre elas tragam algum benefício para ambas as partes.

Uma rede social é uma estrutura social constituída por pessoas ou organizações conectadas por um ou vários tipos de relações, que partilham valores e objectivos comuns. Abertura e permeabilidade são características essenciais na descrição das redes, permitindo relacionamentos horizontais e não hierárquicos entre os participantes. A rede social é uma ligação social, onde a conexão fundamental entre as pessoas se dá através da identidade, menciona Berkshire (2005).

Actualmente, o conceito de rede social emergiu a partir do espaço virtual, tendo este um papel de destaque neste estudo. Apesar de terem surgido como um meio de comunicação interpessoal, cada vez mais as empresas têm vindo a olhar para as redes sociais em contexto virtual como uma ferramenta de recrutamento.

De acordo com o Berkshire (2005) as redes sociais são programas e serviços baseados na Web que permitem aos utilizadores aproveitar as suas relações pessoais em rede, recrutamento de trabalhadores e encaminhamentos de

referências. O contacto com redes profissionais é uma constante na utilização das redes sociais, deste modo, a internet abriu uma nova forma que permite conectar as pessoas ao emprego.

Os sites de redes sociais são projectados para conectar os utilizadores uns aos outros e para mostrar visualmente cada rede de amigos e, segundo Kluemper e Rosen (2009) a maioria das redes sociais oferece uma variedade de maneiras para os utilizadores interagirem, tais como e-mail e serviços de mensagens instantâneas. Uma boa rede pode, segundo Demers (2002), ajuda a determinar os conhecimentos, habilidades e requisitos necessários para um posto de trabalho. Deste modo, será aumentada a visibilidade profissional de um potencial candidato e divulgadas as informações sobre a sua carreira e sobre as suas ambições.

Devido à grande quantidade de informações pessoais que se podem encontrar nesses sites, os empregadores começaram a agrupar toda essa informação numa fonte de dados de candidatos num esforço para melhorar as decisões de recrutamento (Kluemper e Rosen 2009). Os empregadores, cientes do fenómeno de popularidade das redes sociais, começaram a usar as informações pessoais disponíveis nos sites de redes sociais para tomar decisões de contratação.

Os empregadores podem ter conhecimento de assuntos relacionados com os candidatos no que respeita à idade, estado civil, raça, religião, e outros tópicos que geralmente estão fora dos limites em entrevistas de emprego, referem Kluemper e Rosen (2009).

Para os mesmos autores, as redes sociais são uma forma importante de recolha de informação para além das notas curriculares.

Através da Internet é possível saber mais sobre as pessoas e o seu percurso, bem como recolher feedback do próprio ou de terceiros. As redes sociais contêm muito mais informação do que os currículos e, deste modo, tornam-se mais ricas enquanto fontes vivas de investigação dos talentos que se estão a analisar. Sambhi (2009) elucida ainda que, em tempos, especialistas referiam-se a redes sociais como uma moda passageira e agora, estas redes sociais demonstram exactamente o contrário.

O uso de Redes Sociais está a aumentar drasticamente. Estas têm tido uma enorme aderência e, de acordo com Brodtkin (2008), Kluemper e Rosen (2009) e Sambhi (2009) as redes sociais mais populares, ou seja, as que têm um maior número de utilizadores registados são o **Facebook, My Space, Twitter e LinkedIn**.

- O Facebook é uma rede social onde os seus membros, assim como em todas as redes sociais, interagem entre si e onde os utilizadores visitam os perfis, estabelecem amizades e contactos, vêem fotografias, imagens e vídeos, deixam comentários e enviam mensagens.
- No Twitter cada utilizador dispõe de uma página pessoal com as suas mensagens e as actualizações são exibidas no perfil de um utilizador em tempo real e também enviadas a outros utilizadores seguidores que tenham assinalado para recebê-las. É uma maneira eficaz de passar uma mensagem, seja ela um artigo, uma informação importante ou uma surpresa.
- O LinkedIn é uma rede social a nível profissional que permite que os utilizadores identifiquem o tipo de trabalho que exercem, encontrem e mantenham contacto com actuais e antigos colegas e que especialistas do sector partilhem sugestões. Esta rede social é muito eficaz para profissionais conseguirem clientes, fornecedores para enviar recomendações sobre os seus perfis. Esta rede social foi desenvolvida para armazenar currículos e outras informações, ajudar na procura de empregos e de empregados e fazer com que as pessoas mantenham contato e tornou-se a maior rede social profissional utilizada por empresas de todo o mundo.
- Por sua vez, o MySpace é um serviço de rede social que utiliza a Internet para comunicação online através de uma rede interactiva de fotografias, blogs e perfis de utilizador. Inclui um sistema interno de e-mail, fóruns e grupos e é um site muito activo com novos recursos adicionados com frequência.
- O Formspring.me é uma rede social que permite que os usuários recebam perguntas de outros utilizadores ou de pessoas não registadas. As perguntas são enviadas para a caixa de entrada, de onde o utilizador pode escolher

entre respondê-las ou excluí-las. Todas as respostas são armazenadas no perfil deste, onde qualquer um pode vê-las.

Os Blogs são publicações (quase sempre ordenadas cronologicamente), e caracterizadas pela facilidade de criação, manutenção e publicação. Permitem a publicação de ideias em tempo real, possibilitam aos autores expressarem-se e a interação com qualquer pessoa do mundo que esteja conectada. A sua principal característica prende-se com os textos que podem ser lidos e comentados, abrangendo uma infinidade de temas.

Um Blog pode servir vários objectivos, nomeadamente, como ferramenta de comunicação entre pessoas com interesses comuns, para registar o desenvolvimento de um determinado processo e para fazer ouvir uma voz (ou várias vozes) que não teriam a possibilidade de se expressarem em qualquer outro meio.

Existem diversos tipos de Blogs actualmente. Entretanto é possível dividi-los em três grandes ramos:

1. Os Blogs pessoais são os mais populares, normalmente são usados como um género de diário com publicações de acontecimentos da vida e as opiniões do utilizador;
2. Blogs corporativos e organizacionais, em que muitas empresas vem utilizando estes como ferramentas de divulgação e contacto com clientes;
- Por fim há Blogs com um género específico, que tratam de um assunto dominado pelo utilizador, ou grupo de utilizadores. Estes são os Blogs com o maior número de acessos, sendo que eles podem apresentar diversos conteúdos, como humorísticos, informativos ou o de variedades, como, opiniões políticas e sociais. Este é um site com recursos, informações, notícias, artigos e comunidades voltadas à apresentação que contribuem para uma melhor definição dos rumos profissionais do utilizador. Existe uma vasta gama de redes sociais e deste modo, Sambhi (2009), menciona que será necessário identificar os dados demográficos que a empresa deseja encontrar, pois as redes sociais tendem a ter um tipo específico de utilizador.

Sambhi (2009), refere ainda que a incorporação de redes sociais na estratégia de recrutamento é uma obrigação. Os profissionais de Recursos Humanos precisam aproveitar a mudança provocada pela revolução de redes sociais como uma oportunidade para redefinir a indústria e como encontrar o talento que as organizações precisam reter para terem sucesso no futuro.

De acordo com Cappeli (2001), as redes sociais permitem uma maior interação entre as empresas e os candidatos, facilitando o processo de selecção. No entanto, devem ser vistas como complementares no processo de recrutamento, já que ainda há variáveis que apenas o contacto pessoal permite aferir. É de referir que existem sites específicos, que não sendo redes sociais, tem um papel no e-recruitment, como os sites dedicados a carreiras ou sites de emprego, anteriormente referidos como técnicas de recrutamento online.

São sites muito utilizados, e pelo seu crescimento e aderência têm aumentado muito nos últimos anos. As empresas, através do motor de busca eficaz destes sites, obtêm currículos de candidatos com os requisitos pretendidos (Mondy et al 2002). Exemplos desses sites são: Monster, Headhunter, CareerBuilder, Net.emploi, Trovit, Tiadro, The Talent City, entre outros.

1.10. A triagem Online

De acordo com Verhoeven e Williams (2008) o uso da Internet levou a um aumento do número de candidatos, havendo uma maior probabilidade de encontrar candidatos adequados, e por outro lado acarretando uma tarefa maior no que respeita à selecção e pré-selecção dos candidatos, refere Cappeli (2001). Para Singh e Finn (2003) e Zall (2000) uma maneira de agilizar o processo de contratação é proceder à pré-selecção on-line de candidatos, através do preenchimento de um formulário de pré-selecção on-line que consiste em várias questões-chave. Este formulário online de triagem, segundo o autor é estritamente necessário pois, por diversas vezes, torna-se difícil perceber se o candidato atende aos requisitos exigidos só através do currículo. Os candidatos são seleccionados automaticamente, e aqueles que parecem qualificados são notificados da sua oferta de emprego através de e-mail.

Segundo Kluemper e Rosen (2009) os Web sites podem fornecer informações únicas não encontradas com outros métodos de selecção. No entanto, se os utilizadores de redes sociais estão conscientes de que os seus perfis estão a ser avaliados pelos potenciais empregadores, as informações prestadas, podem estar distorcidas para serem vistas de forma mais favorável. Kluemper e Rosen (2009) afirmam que apesar de algumas informações negativas puderem ser apagadas pelo utilizador, este tem um controlo limitado sobre o seu perfil pois algumas dessas informações dos utilizadores são difíceis de falsificar. A título de exemplo, uma conclusão a retirar sobre um utilizador poderá ser o número de amigos que tem em determinada rede social. Os tipos e o número de grupos de interesse em que o utilizador entrou, os comentários que foram deixados para o utilizador, os comentários feitos no perfil de outras pessoas, os comentários às fotografias, a actualizações de mensagens de status, entre outras, constituem possíveis indicadores sobre o indivíduo (Kluemper e Rosen 2009).

Num contexto de pré-selecção está fortemente patente o receio de que os candidatos enganem, pedindo a alguém para fazer o teste por eles ou dando as respostas que pensem que os empregadores querem ouvir. De acordo com Martindale (2009) uma forma de superar este receio será transmitir aos candidatos que serão novamente testados em condições controladas, mais tarde no processo. As escalas de mentira, que são as perguntas destinadas a verificar se os candidatos tendem a responder de um modo socialmente desejável, são também utilizadas nestes testes online, demonstrando, deste modo que os métodos de selecção têm credibilidade.

De acordo com (Kluemper e Rosen 2009), além da personalidade e inteligência, as redes sociais também podem conter informações adicionais que podem ser úteis nos critérios de selecção de emprego. Devido ao grande volume de informações contidas nas redes sociais, a informação pode também ser obtida através de dados que se relacionam com as habilidades de escrita do utilizador, experiências de trabalho, ou uma variedade de conhecimentos, competências, habilidades.

Martindale (2009) elucida que a avaliação online dá uma ideia mais aprofundada sobre o candidato, as suas competências e experiências, e ainda sobre o possível desenvolvimento do candidato e capacidade de encaixe na organização antes de o empregador decidir se deseja prosseguir com o pedido.

1.12. Vantagens e desvantagens do recrutamento e selecção online.

Segundo Bartram (2006), Tong e Silvanand (2004) citado por Verhoeven e Williams (2008), com a utilização da Internet para o recrutamento e para a selecção em vez de métodos tradicionais os empregadores e os candidatos experienciam vantagens e desvantagens.

As vantagens do recrutamento e selecção online são as seguintes:

- Acesso rápido e fácil ao conhecimento - Um importante factor do processo de recrutamento é o tempo que este demora. De acordo com Williams (2009), a Internet acelera o processo de recrutamento, podendo os responsáveis pelo recrutamento colocar anúncios 24 horas por dia e em mais de uma fonte de recrutamento de cada vez. De igual forma também os potenciais candidatos podem enviar os seus currículos 24 horas por dia, a partir de qualquer lugar. A abordagem on-line tem sido um grande sucesso. Todo o processo de contratação permite aos empregadores economizar tempo, sendo possível encontrar um maior número de talentos de modo fácil e rápido (Zall 2000). De acordo com Zall (2000), Burt (2004) e Veger (2006), estudos elaborados nos E.U.A concluíram que o processo de recrutamento passou de 32 dias ou mais com os métodos tradicionais, para 16 com o recrutamento baseado na Internet, ou seja, o tempo necessário para contratar foi reduzido pela metade.
- Inovação - De acordo com Burt (2004) as novas tecnologias online constituem um modo completamente novo de trabalhar, dando origem a uma nova cultura no processo de recrutamento e selecção, na medida em que, segundo Frost (1997) e Cober et al (2000) citado por

Verhoeven e Williams (2008), informa-se e recolhe-se informação de uma forma mais criativa.

- Informação aprofundada sobre os candidatos - Outro benefício da Internet, refere Veger (2006), é o facto de possibilitar informações mais precisas e detalhadas sobre os candidatos a emprego. A capacidade de obter informações sobre os candidatos é aumentada pelo uso da Internet para o processamento, armazenamento e recuperação de informação por via electrónica e de forma centralizada.
- Quebra da barreira geográfica - A internet possibilita um maior alcance geográfico, originando um aumento no número de candidatos, segundo McDougall (2001), Mohamed et al (2002) citado por Verhoeven e Williams (2008).
- Comunicação directa sem intermediários - No recrutamento online está patente uma ligação directa sem intermediários entre o candidato e o responsável pelo recrutamento (Cappeli (2001) e Kim e O'Connor (2009)). As tendências no uso do recrutamento pela Internet afirmam que esta ligação será cada vez mais próxima na candidatura online.
- Mais económico - Quando se comparam os custos directos das redes sociais com os métodos de recrutamento tradicionais (por exemplo anúncios de jornais, feiras de emprego), o custo para fazer propaganda na Internet é significativamente menor, refere Zall (2000) e Singh e Finn (2003). Deste modo, as ferramentas na Internet são relativamente menos dispendiosas em comparação com as ferramentas mais tradicionais. (Borck 2000; Stimpson 2004; Burke 1998; Fister 1999; Galanaki 2002; Kuhn 2003, citado por Verhoeven e Williams 2008, Williams 2009 e Kim e O'Connor 2009). Dados os custos dos métodos de recrutamento tradicionais, não é de surpreender que os empregadores estejam a aderir ao recrutamento online (Coleman (2006).

- Pesquisas mais específicas - A internet possibilita alcançar uma fonte inesgotável de talentos de forma eficiente, atingindo um público mais amplo de pessoas que procuram trabalho activamente ou de forma passiva, de acordo com Zall (2000). O recrutamento online, refere Veger (2006), oferece às empresas pesquisas mais específicas sobre os candidatos, no sentido em que aumenta o leque de candidatos, explora as suas habilidades e competências, os seus gostos e preferências, e os seus interesses e objectivos.
 - Está na moda - Recorrer à Internet para recrutar e seleccionar pessoas está na moda. Williams (2009) considera as redes sociais como o fenómeno do momento, deste modo as organizações que não adiram a este método ficarão para trás. No entanto o mesmo autor e Coleman (2006) consideram que não se deve aderir a este método só porque está na moda, apesar do leque das suas vantagens ser vasto.
 - Busca adequada para todo o tipo de emprego e para todo o tipo de cargo – De acordo com Mondy et al (2002), e Capeli (2001) o recrutamento pela Internet possibilita uma procura adequada para todo o tipo de emprego e de cargo pela diversidade de métodos de recrutamento online (incluindo redes sociais) que apresenta.
- Referências (para posteriores consultas) - As novas tecnologias permitem às empresas pesquisar candidatos activos, que se encontram à procura de trabalho, mas também candidatos passivos, que apesar de não se encontrarem à procura de trabalho porque já se encontram empregados, poderão constituir mais tarde como um activo na empresa, daí a possibilidade destes candidatos estabelecerem contacto com determinada organização para que no futuro seja possível proceder-se ao processo de recrutamento e de selecção com esse candidato (Mondy et al 2002).

Por sua vez, o recrutamento e selecção online têm desvantagens, entre as quais:

- Discriminação das pessoas que não tem acesso à Internet - Existem muitos agregados familiares sem acesso à internet. Pessoas portadores de deficiência, pessoas com mais dificuldades económicas, ou pessoas que por outra razão não têm acesso à Internet em casa são discriminadas por não poderem participar no processo de recrutamento online e podendo até constituir um importante activo na organização, estão automaticamente excluídas deste processo Williams 2008.
- Nível mais elevado de candidatos não qualificados - O recrutamento na Internet tem a capacidade de atrair os candidatos numa maior área geográfica, no entanto daí pode resultar um maior conjunto de candidatos não qualificados em comparação com métodos tradicionais, elucidam Kaydo e Cohen, (1999), Greenberg (1998) citados por Verhoeven e Williams (2008). Um nível mais elevado de candidatos não qualificados tem implicações de custos para as organizações uma vez que estes pedidos ainda precisam de ser tratados de forma adequada
- Não adequado para todo o tipo de emprego e de cargo - Um dos outros problemas associados à utilização de recrutamento na Internet é a não adequação da ferramenta para diferentes tipos e níveis de emprego (Verhoeven e Williams 2008). Para algumas funções o recrutamento online é adequado mas para outras não pois em algumas é necessário que haja uma interacção pessoal entre o candidato e o empregador, a fim deste estudar cuidadosamente a forma como o potencial candidato se comporta (Coleman 2006).
- Ilusões sobre os perfis dos candidatos - Os utilizadores de redes sociais, assim como de outros métodos de recrutamento online, encontram-se conscientes de que os seus perfis estão a ser analisados por potenciais empregadores. Deste modo, as suas informações podem não corresponder à realidade ou então podem estar distorcidas com o objectivo dos responsáveis

do recrutamento se interessarem por eles e os escolherem para pertencer ao processo de recrutamento (Kluemper e Rosen 2009).

- Expectativas desadequadas - De acordo com Kluemper e Rosen (2009), no decorrer do processo de recrutamento, é provável que a empresa conclua que as suas expectativas sobre determinado candidato se encontram desadequadas, pois os perfis dos utilizadores podem não corresponder à realidade, assim como as competências, experiência profissional e outros aspectos por eles mencionados.
- Possíveis limitações da Internet - A segurança de dados continua a ser uma grande preocupação, principalmente quando se trata de realizar testes on-line e tomar decisões de contratação. A falta de interações pessoais durante o processo online de solicitação de emprego limita o fluxo de comunicação entre empregados e empregador em potencial (Kim e O'Connor 2009). Devido às soluções de software limitado, a integração do novo processo de recrutamento num já existente é uma tarefa complexa e difícil, assim como a elaboração de um banco de dados de carreira de candidatos através de informações fornecidas na Internet (Lee 2006).
- Probabilidade de currículos desactualizados - De acordo com Hays (1998) e Bartram (2000) citados por Verhoeven e Williams (2008), e Kim e O'Connor (2009), o esmagador número de candidatos provenientes da pesquisa online leva a uma maior probabilidade de currículos desactualizados. Grande parte dos utilizadores das novas tecnologias publica o seu currículo mas depois não o vai actualizando.
- Internet não é a primeira opção para os candidatos - Para muitos candidatos a Internet não é a primeira opção para procurar emprego (Feldman e Klaas (2002) e Galanaki (2002) citados por Verhoeven e Williams (2008)), preferindo os candidatos métodos tradicionais pelas desvantagens que o recrutamento online apresenta.
- Questões sobre a legalidade do uso de redes sociais - De acordo com Singh e Finn (2003) o recrutamento pela Internet levanta questões de privacidade,

segurança e acesso. Em consulta com os profissionais de Direito, devem ser desenvolvidos guias para a recolha de dados dos candidatos. (Lee 2006).

1.11. Seleção de Pessoas.

A seleção de pessoas é, fundamentalmente, uma estratégia utilizada pela gestão de pessoas, com o objetivo de buscar pessoas com perfis exigidos pela organização, pois apenas aquelas que possuem as características necessárias aos cargos ofertados, ingressarão na empresa, afirma Chiavenato (2006).

De acordo com Marras (2011 apud Sformi e Oliveira, 2014), a seleção de pessoas trata-se de atividade que pretende selecionar os candidatos que chegaram até a empresa por meio do recrutamento, com o intuito de atender suas necessidades. Esse processo é realizado através de metodologia própria, que compara as exigências do cargo com as características do candidato recrutado, a fim de verificar se são compatíveis.

Esse processo, segundo França (2007 apud Sformi e Oliveira, 2014) agrega pessoas à organização, assim diferencia-se do recrutamento, cuja finalidade é trazer vários candidatos com suas especificidades, dentre os quais serão selecionados os mais qualificados ao preenchimento das vagas ofertadas, funcionando como um filtro.

Para Chiavenato (2004 apud Sformi e Oliveira, 2014), a seleção é uma forma de adequar a necessidade da organização com o que as pessoas oferecem. Entretanto, para que isso aconteça, é necessário que ambos estejam interessados nos objetivos propostos. Deve haver reciprocidade. Chiavenato (2005) classifica as técnicas mais utilizadas, em cinco grupos, que são:

- Entrevistas: Essa é a técnica mais utilizada e consiste em obter informações do entrevistado, comprovando-as em um segundo momento;
- Provas de conhecimento ou de capacidades: Nessa fase são analisados os conhecimentos do candidato, com testes que verificam seu desempenho. Essas provas podem ser escritas ou orais sobre assuntos gerais ou específicos;

- Testes psicológicos: Esses testes procuram focar as aptidões dos candidatos, com a finalidade de conhecer quantas e quais possuem, bem como as diferenças individuais, como física, intelectual ou personalidade. Há dois tipos: psicométrico e de personalidade;
- Testes de personalidade: Constitui-se na compreensão da personalidade individual, conforme seus traços de personalidade inatos ou adquiridos;
- Técnicas de simulação: Caracterizam-se como dinâmica de grupo, uma vez que sua aplicação é grupal.

Dessa forma, é de fundamental importância que se tenha profissionais capacitados nessa área, pois para ingressar na organização, o candidato selecionado passa pelo recrutador e, se não for bem escolhido, acarretará prejuízos financeiros e com o tempo desperdiçado no processo, afirmam Sformi e Oliveira (2014).

Conforme Oliveira, (2014), a seleção vai muito além de mera contratação, pois ela determina o sucesso da empresa, por isso é necessário conhecer e adequar os testes, para que a seleção se dê corretamente, sem causar maiores prejuízos à organização.

Para Coradini e Murini (2009), o profissional responsável pela gestão de pessoas deve atentar-se para a forma como se dá a seleção de pessoas, os valores e o respeito ao ser humano, que é o princípio básico desse setor da empresa, devendo haver coerência no processo, recaindo sobre esse profissional a tarefa de decidir sobre a vida profissional de outra pessoa, portanto, deve ser sensível aos anseios do indivíduo diante do mercado de trabalho.

1.12. Cuidados sobre o processo de recrutamento e seleção em online.

Recrutar pela internet é uma excelente estratégia para as organizações, mas é importante ter alguns cuidados nas atividades, segundo Metadados, (2022).

- Valorizar etapas presenciais: você pode fazer muitas coisas pela web, mas não é bom deixar o processo totalmente impessoal. A internet permite o ocultamento de dados relevantes. Assim, é preciso incluir fases presenciais, pois você pode conhecer melhor a forma de o candidato interagir.

- Saber manejar a ferramenta: a equipe de RH precisa utilizar bem as tecnologias para fazer um recrutamento virtual de qualidade. É necessário saber personalizar os campos de pesquisa, para triar os currículos que mais se adequam ao perfil desejado.

O recrutamento online é uma ferramenta que permite que o acesso e a candidatura às vagas de emprego sejam realizados por meio virtual. O recurso possibilita mais sustentabilidade, agilidade, redução de custos, praticidade no manejo da informação, segurança e minimização de erros, segundo, Metadados, (2022).

Cada vez mais as organizações adotam esse sistema por suas vantagens, mas é importante ter cuidado ao utilizar essa tecnologia. Assim a modernização pode trazer resultados efetivos e assertividade no recrutamento e seleção, segundo, Oliveira, (2014).

1.13. Ferramentas utilizadas no recrutamento online.

Segundo Almeida (2004, p. 43) as ferramentas mais utilizadas na captação e seleção são:

- a) Captura de Currículos: sistema que possibilita o envio de currículos pelos sites corporativos ou consultoria de RH.
- b) Agentes de Recrutamento eletrônico/ softwares de avaliação de currículo: São softwares que buscam candidatos a partir da consulta aos currículos na Web. O agente de recrutamento eletrônico é umas das mais recentes inovações do mercado. Atinge de forma proativa.
- c) Avaliação de qualificações: Softwares capazes de determinar se o candidato possui as características pertinentes ao cargo.
- d) Entrevistas estruturadas on-line: Entrevista padronizada, cuja efetividade depende do metodo utilizado para elaborar as questões e de seu alinhamento com as competências exigidas pelo cargo e pela organização. e) Testes de conhecimento e habilidades: Possibilitam avaliar os conhecimentos e habilidades dos candidatos em determinadas áreas.

- e) Inventário para avaliar o ajustamento à cultura da organização: Utilizados para avaliar o grau de alinhamento dos candidatos em relação a cultura da organização e ao ambiente de trabalho.
- f) Testes de aptidão e de personalidade: Predizem o desempenho dos candidatos com relação a diferentes capacidades: verbal, matemática, espacial etc.
- g) Teste de integridade: Possibilitam prever se um candidato está ou estará envolvido com atividades e comportamento inadequados como: agressividade, violência, drogas etc.
- h) Simulação: Avalia o desempenho dos candidatos a partir de suas respostas a situações similares às que serão vivenciadas no dia a dia do trabalho.
- i) Investigação social: Referências, pesquisa criminal

1.14. Etapas do processo de Recrutamento on-line.

O sistema de Recrutamento Virtual possui quatro etapas, segundo Cappelli (2003, p. 54):

- a) Atrair candidatos: pela aparência da empresa, por atrativos e incentivos.
- b) Selecionar candidatos: perguntas claras, jogos e testes.
- c) Fazer contato: contato rápido, adaptação dos recrutadores ao ritmo.
- d) Fechar acordo: finalização com contato pessoal.

Ainda de acordo com Almeida (2004, p. 45) o sistema virtual é capaz de realizar diversas tarefas, como:

- a) Atrair e fazer a triagem de candidatos qualificados
- b) Administrar os currículos dos candidatos
- c) Gerenciar as informações dos candidatos tendo em vista subsidiar o processo de seleção

- d) Prover informações do candidato para contratação
- e) Coletar e monitorar o meio de avaliação e aperfeiçoamento do processo.

Dois aspectos são avaliados para se fazer uma análise da capacidade de cada sistema: (Almeida, 2004, p. 46).

- a) Funcionalidade para coleta e gerenciamento de informações: através de sistemas de devolução de dados, de gerenciamento, de administração de avaliações e de acompanhamento de candidatos.
- b) Funcionalidade para analisar as informações. Registros estatísticos, painel de registros.

1.15. Limitações do Recrutamento On-line (Recrutamento Moderno vs tradicional.

Segundo dados do site Emprego.com, o Recrutamento on-line se difere do sistema tradicional em diversos aspectos:

Processos tradicionais

Recrutamento em On-line

Anúncios em jornais de domingo	Anúncios e respostas em tempo real Alcance de mídia regional - Alcance de mídia mundial
Currículos em papel	Currículos eletrônicos
Currículos desatualizados	Currículos atualizados
Captação de candidatos ativos (maioria desempregados)	Candidatos passivos e ativos (empregados e desempregados)
Processos tradicionais de recrutamento	Economia de 70% no custo e tempo.
Burocratização de processo	Gerenciamento automático.
Caixas postais, telefone e fax.	Caixas postais on-line, e-mail e alertas de vagas.
Triagem manual, telefônica.	Filtros, classificados e testes on-line.
Processos por demanda	Criação de comunidades virtuais

CAPÍTULO: METODOLOGIA DE PESQUISA

2.1. Tipos de Pesquisa

O tipo de pesquisa utilizado neste trabalho é o descritivo: estudo de caso. Segundo Diassala (2013) ressalta que a pesquisa descritiva, procura determinar a natureza e o grau de condições existentes.

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 186).

“Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objectivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenómenos ou as relações entre eles”. Marconi e Lakatos (2003).

A partir disso pode-se assegurar que esta pesquisa em foco trará em si argumentos encontrados não apenas na teoria, mas, sobretudo, considerações sobre pesquisa realizada com os funcionários, a fim de buscar informações sobre suas problemáticas nesse envolvimento entre ambas. Marconi e Lakatos (2003, p. 186).

2.2. Modelo de abordagem

Neste estudo foi utilizado o modelo de pesquisa quali-quantitativa. De acordo com Vergara (2000,p.34): “se inicia com um estudo de certo número de casos individuais, que quantifica os factores segundo um estudo típico, servindo-se frequentemente de dados estatísticos e generaliza dados que encontra nos casos particulares”.

O mesmo autor diz que a pesquisa qualitativa está mais relacionada ao levantamento de dados sobre as motivações de um grupo, em compreender e interpretar determinados comportamentos, a opinião e as expectativas dos indivíduos de uma população. Vergara (2000).

Os autores Marconi e Lakatos (2003), estudam o conceito de pesquisa qualitativa e apresentam cinco características básicas que configuram a pesquisa qualitativa em educação:

1. A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte directa de dados e o pesquisador é o principal instrumento, procura observar o maior número de situações no dia a dia escolar.
2. Os dados colectados são predominantemente descritivos apresentados em forma de palavras ou imagens e não de números.
3. A preocupação com o processo é muito maior do que com o produto.
4. O significado que as pessoas dão às coisas e à vida são focos de atenção do pesquisador.
5. A análise de dados tende a seguir processo indutivo. As abstrações se formam ou se consolidam basicamente a partir das inspecções dos dados. Na realização de pesquisa em educação é preciso confrontar dados, evidências, informações sobre determinado assunto e conhecimento teórico a respeito do problema estudado. Reúne o pensamento e a acção, no esforço de elaborar o conhecimento de aspectos da realidade para a compreensão de prováveis soluções para o objecto pesquisado.

2.3. Níveis de Estruturação de Métodos

“Método é um conjunto de etapas e processos a serem vencidos ordenadamente na investigação dos factos ou na procura da verdade”. (Andrade, 2006)

Para esta investigação elegeu-se os seguintes métodos:

- ✓ **Método do Nível Teórico**
- ✓ **Analítico Sintético**

Para Marconi e Lakatos (2003), a análise ou explicação “é a tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenómeno estudado e outros factores.”

Essas relações podem ser estabelecidas em função das suas propriedades relacionais de causa - efeito, produtor - produto ou de correlações de análise de conteúdo entre outras. Com a utilização deste método foi possível analisar vários aspectos entre os quais os dados e conteúdos colhidos sobre a pesquisa.

✓ **Dedutivo**

De acordo com o entendimento clássico, é o método que parte do geral e a seguir, desce ao particular. A partir de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, prediz a ocorrência de casos particulares com base na lógica. “Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica”. (Gil, 2008).

Na opinião de Apolinário (2004), “ a indução é o caminho inverso da dedução, isto é, a cadeia de raciocínio que estabelece a conexão ascendente do particular para o geral. O mesmo autor define a dedução como o caminho das consequências, ou seja, uma cadeia de raciocínio em conexão descendente, isto é, do geral para o particular”. Este método levou-nos a conclusão dos factos.

✓ **Métodos do nível empírico**

✓ **Observação**

Segundo Marconi e Lakatos, (2003, p. 43);

“É uma técnica empírica de colecta de dados que se caracteriza pelo estudo das manifestações espontâneas no seu cenário natural em que o investigador não intervém na produção nem no desenvolvimento do fenómeno, limitando-se apenas a registar a suas manifestações tal como sucedem”.

Esta técnica permitirá verificar atentamente os fenómenos psicológicos atinentes ao problema encontrado.

2.4. Técnicas de recolha de dados

Aplicaremos questionários aos funcionários administrativos e membros de Direcção, a fim de colheita de dados ou informações, Segundo Gil (1994), sublinha o seguinte:

“O questionário constitui hoje, uma das mais importantes técnicas disponíveis, para obtenção de dados nas pesquisas sociais, o mesmo caracteriza-se por uma técnica de investigação, geralmente composta por um número elevado de questões, apresentados por escrito as pessoas, tendo por objectivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos e situações vivenciadas. Para o tratamento dos dados desta pesquisa, utilizaremos o questionário”.

Para Rampazzo (2005), “o questionário é um instrumento de colectas de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Para a obtenção dos dados secundários, iremos pesquisar livros, artigos, sites, dissertações, leis etc.

2.5. Instrumentos e procedimentos

- **Instrumento**

O inquérito é o instrumento que será aplicado sob forma de escrita com perguntas fechadas, com objetivo de colher informações relativo ao Impacto das Tecnologias no processo de Recrutamento e Selecção.

- **Procedimento**

Os dados serão recolhidos através das respostas dos questionários obtidos foram organizados em tabelas e gráficos configurados a partir do Excel.

2.6. População e amostra da pesquisa

Segundo Spata (2005), população é um conjunto de todas as pessoas (ou animais, objectos, eventos), sobre as quais o pesquisador, esta interessado em saber algo. E a amostra é um subconjunto da população. Amostras são os indivíduos que serão seleccionados da população, para participarem do projecto da pesquisa.

A População é de 30, Amostra terá um número total de 100% da população total (Directores e Funcionários Administrativos do Instituto Politécnico Intercontinental de Luanda, Município do Cacuaco, uma amostra significativa, o que corresponde, um total de 20 (Vinte) indivíduos, sendo, 15 (Quinze) são do sexo masculino e 5 (Cinco) do sexo feminino.

4 – CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

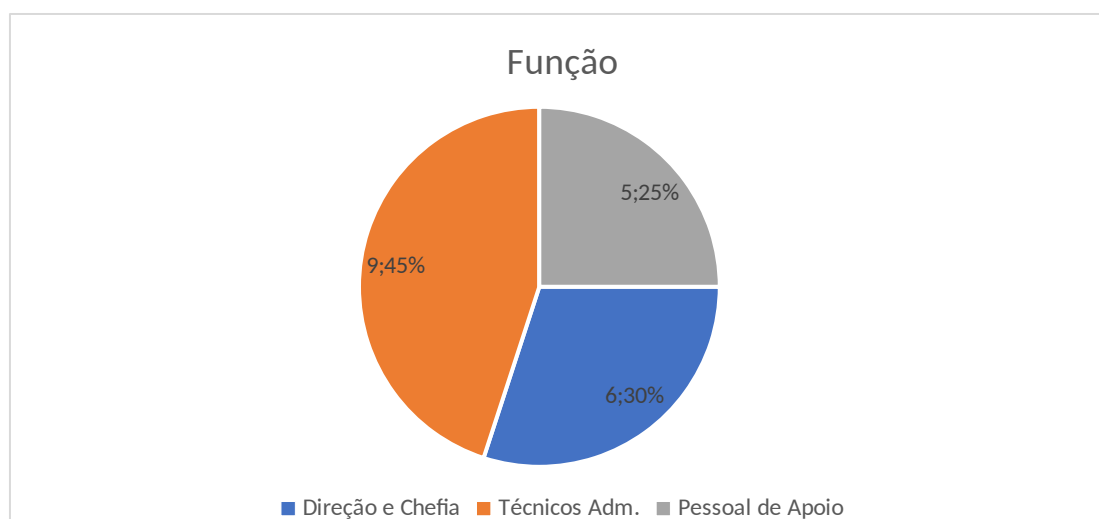
3.1. Apresentação.

Tabela nº 01 – Qual é a sua função?

Descrição	Frequência	Percentagem
Director e Chefia	6	6%
Técnicos Administrativos	9	45%
Pessoa de Apoio	5	25%
Total	15	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 01 – Função



Fonte: Elaboração Própria

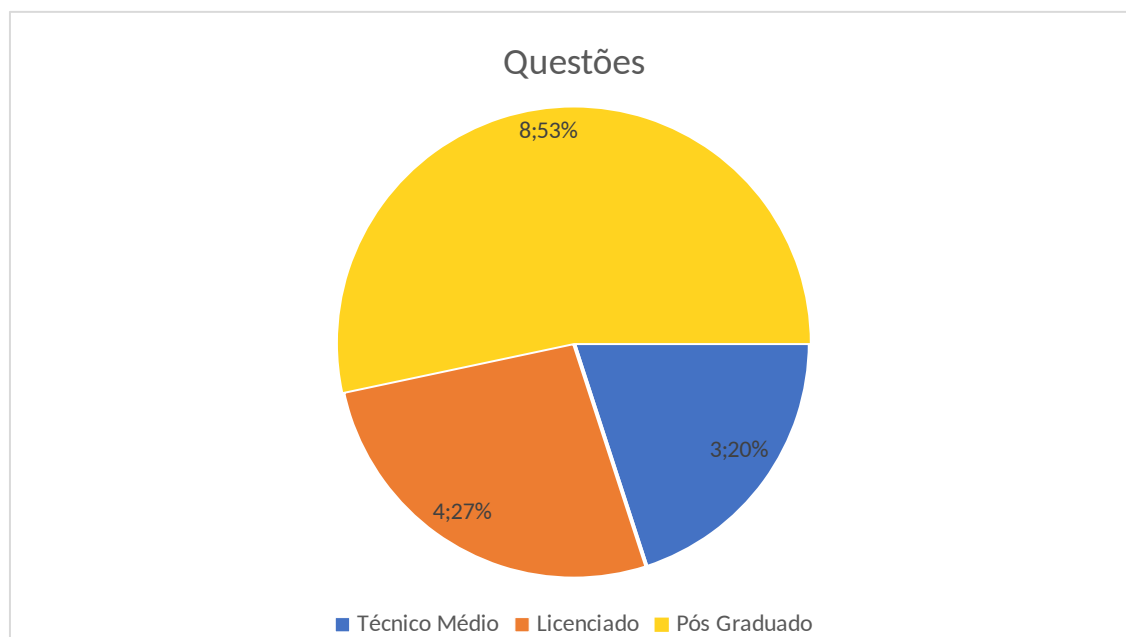
Interpretação: No seu quadro de pessoal o Instituto Politécnico Intercontinental de Luanda têm mais trabalhadores na função de categoria de Técnicos Administrativo, a mesma teve a percentagem de 45%, da nossa amostra.

Tabela nº 02 – Qual é o seu nível de formação académica?

Descrição	Frequência	Percentagem
Técnico Médio	3	20%
Licenciado	4	27%
Pós - Graduação	8	53%
Total	15	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 02 Formação académico.



Fonte: Elaboração Própria

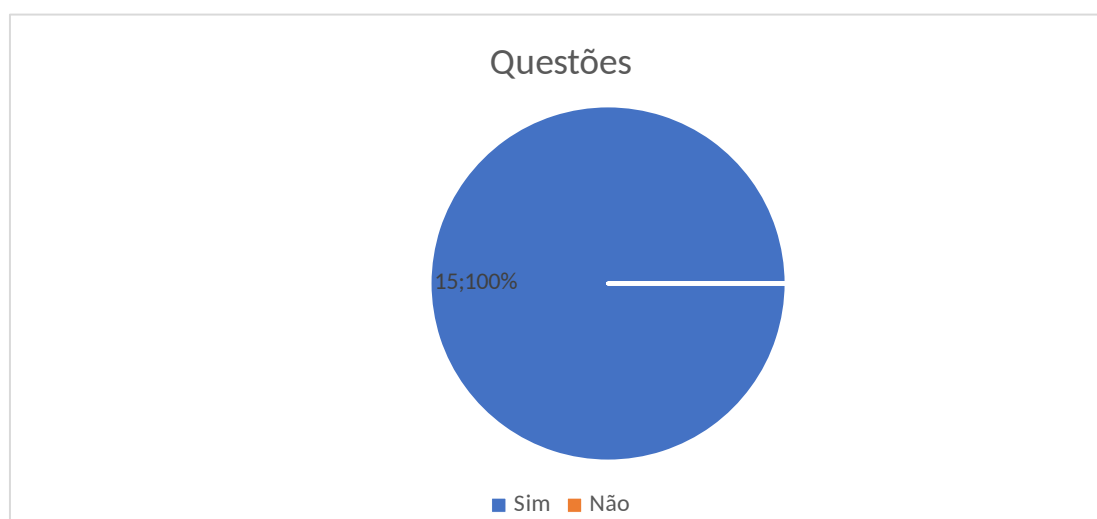
Interpretação: Com a margem 53% percebemos que, os trabalhadores Instituto Politécnico Intercontinental de Luanda, têm mais formação de Pós Graduação, seguir-se de Licenciados com 27%.

Tabela nº 03 – Considera relevante a implementação Tecnológica no Processo de Recrutamento e Selecção. do Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda?

Descrição	Frequência	Percentagem
Sim	15	100%
Não	0	0%
Total	15	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 03 – Considera relevante a implementação das Tecnologias no Processo de Recrutamento E Selecção. no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda.



Fonte: Elaboração Própria

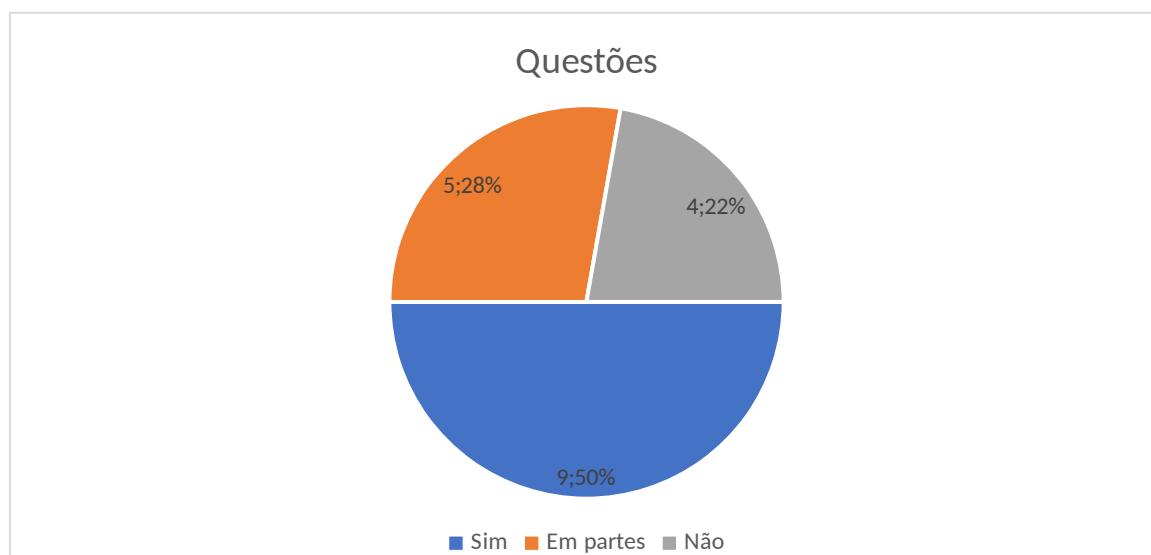
Interpretação: Percebeu-se com maior número de 15 indivíduos absoluto que, Consideram relevante a implementação das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção. no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda., Pois, Certo que, a Internet é agora uma parte importante das práticas de recrutamento dentro de muitas organizações, afirmam Parry e Wilson (2008).

Tabela nº 04 – Os Resultados alcançados no processo de Recrutamento e Selecção feito por via das Tecnologias no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda são eficientes e eficazes?

Descrição	Frequência	Percentagem
Sim	9	50%
Em parte	5	28%
Não	4	22%
Total	30	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 4 - Os Resultados alcançados no processo de Recrutamento e Selecção feito por via das Tecnologias no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda são eficientes e eficazes?



Fonte: Elaboração Própria

Interpretação: Foi possível perceber que 9 indivíduos, equivalente a 50%, Consideram eficiente o Recrutamento e Selecção feito por via das Tecnologias no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, já 28% consideram em

parte, e 22% afirmam não.. Desse modo, De acordo com Birgelen, Wetzels e Dolen (2008), atrair a alta qualidade dos recursos humanos é considerada uma vantagem competitiva para as organizações. Uma maneira de o fazer é através do recrutamento on-line, um método de atrair candidatos a emprego através da Internet.

segundo Metadados, (2022), Recrutar pela internet é uma excelente estratégia para as organizações, mas é importante ter alguns cuidados nas atividades:

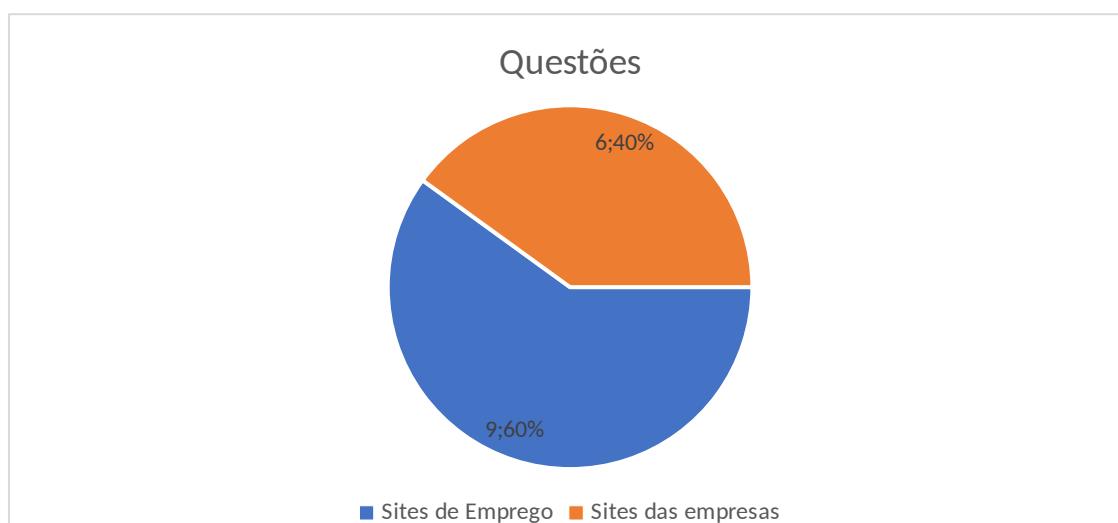
- Valorizar etapas presenciais: você pode fazer muitas coisas pela web, mas não é bom deixar o processo totalmente impessoal. A internet permite o ocultamento de dados relevantes. Assim, é preciso incluir fases presenciais, pois você pode conhecer melhor a forma de o candidato interagir.

Tabela nº 5 - Qual é o Site de recrutamento que consideram eficiente no processo de recrutamento e seleção Online?

Descrição	Frequência	Percentagem
sites de emprego	9	60%
sites das empresas	6	40%
Total	30	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 05 - Qual é o Site de recrutamento que consideram eficiente no processo de recrutamento e seleção Online?



Fonte: Elaboração Própria

Interpretação: Com total 60%, foi possível entender que, consideram mais os site de recrutamento de Emprego, De acordo com Tomlinson (2002) e Mondy et al (2002) estes sites são práticos e eficazes, na medida em que digitando alguns critérios tais como competências, experiências, exigências do cargo e identificando a localização geográfica, acede-se a uma lista ordenada de currículos de candidatos que correspondem aos requisitos e critérios da empresa. Seguida de Site das empresas com 40%. Todas estas técnicas constituem mecanismos de busca que

são usados pelas empresas para pesquisarem e analisarem candidatos com qualificação e experiência relevantes que correspondam com as suas necessidades. Deste modo, são criados bancos de bases de dados online que contém a história da vida profissional de cada candidato, podendo deste modo ser encontrados candidatos passivos (Borck 2000).

3.2.DISSCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na nossa perspectiva, a tecnologia são todas as ferramentas que impulsionam na aceleração do trabalho do homem sem fazer maior esforço. **Queremos afirmar que a H1 foi comprovada sendo as Tecnologias com um impacto no processo de recrutamento e selecção, pois, nos dias de hoje o mundo não se limita nos métodos tradicionais. Para além, de existir vários sites de recrutamento como de empresas e de empregos, há muita facilidade em recrutar por vias de tecnologias, através da conta a sua eficiência e eficácia.**

Segundo Blanco e Silva (1993), o termo tecnologia vem do grego technê (arte, ofício) e logos (estudo de) e referia-se à fixação dos termos técnicos, designando os utensílios, as máquinas, suas partes e as operações dos ofícios. Estaríamos perante uma tecnologia descritiva e enumerativa que apesar do auxílio que prestou na conquista da natureza, propiciando processos desmitológicos, de racionalização da economia e avanços da ciência em geral, foi desconsiderada em importância e prestígio social durante muitos milênios em favor do saber intelectual.

Segundo Borstoff et al (2006) o recrutamento online é o processo de recrutamento feito através de sites de empresas, sites de emprego e redes sociais que promove oportunidades de emprego e recupera informações de potenciais trabalhadores. Embora a filosofia de recrutamento permaneça a mesma, a tecnologia utilizada teve um impacto tremendo sobre o modo como o recrutamento é realizado.

De acordo com Gomes et al (2008) o recrutamento electrónico é o processo de recrutamento realizado através da Internet, via e-mail, ou através de qualquer outro tipo de sistema de comunicação avançado, com o auxílio de um conjunto de ferramentas que permitem a recepção de candidaturas e a realização de triagens de candidatos online. É um processo que se encontra a ser progressivamente mais usado por numerosas empresas em todo o mundo (Maurer e Liu, 2007).

Neste sentido observamos: No seu quadro de pessoal o Instituto Politécnico Intercontinental de Luanda têm mais trabalhadores na função de categoria de Técnicos Administrativo, a mesma teve a percentagem de 45%, da nossa amostra.

Na segunda questão, observamos que há margem de 53%, os trabalhadores Instituto Politécnico Intercontinental de Luanda pesquisados, têm mais formação de Pós Graduação, seguir-se de Licenciados com 27%. Percebeu-se com maior número de 15 indivíduos absoluto que, consideram relevante a implementação das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção. no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda., Pois, Certo que, a Internet é agora uma parte importante das práticas de recrutamento dentro de muitas organizações, afirmam Parry e Wilson (2008). Foi possível perceber que 9 indivíduos, equivalente a 50%, Consideram eficiente o Recrutamento e Selecção feito por via das Tecnologias no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, já 28% consideram em parte, e 22% afirmam não.

Desse modo, De acordo com Birgelen, Wetzels e Dolen (2008), atrair a alta qualidade dos recursos humanos é considerada uma vantagem competitiva para as organizações. Uma maneira de o fazer é através do recrutamento on-line, um método de atrair candidatos a emprego através da Internet.

Com total 60%, foi possível entender que, consideram mais os site de recrutamento de Emprego, De acordo com Tomlinson (2002) e Mondy et al (2002) estes sites são práticos e eficazes, na medida em que digitando alguns critérios tais como competências, experiências, exigências do cargo e identificando a localização geográfica, acede-se a uma lista ordenada de currículos de candidatos que correspondem aos requisitos e critérios da empresa. Seguiuda de Site das empresas com 40%. Todas estas técnicas constituem mecanismos de busca que são usados pelas empresas para pesquisarem e analisarem candidatos com qualificação e experiência relevantes que correspondam com as suas necessidades. Deste modo, são criados bancos de bases de dados online que contém a história da vida profissional de cada candidato, podendo deste modo ser encontrados candidatos passivos (Borck 2000).

5- CONCLUSÕES

Em suma, depois de uma longa pesquisa feita com muito rigor, percebemos que diante das recentes transformações no mundo do trabalho, as organizações foram obrigadas a repensarem as relações de trabalho junto dos seus trabalhadores. Nessa onda de reestruturação, as pessoas deixam de ser recursos produtivos ou mero agente passivo da administração para se tornarem agentes ativos, inovadores e proativos do negócio. As nossa hipotes foram satisfatoriamente alcançados, e nesta conformidade concluímos que:

- Com margem 100% consideram relevante a implementação das Tecnologias no Processo de Recrutamento e Selecção. no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda.
- O recrutamento on-line é um método de atrair candidatos a emprego através da Internet. Nove (9) indivíduos, equivalente a 50%, consideram eficiente o Recrutamento e Selecção feito por via das Tecnologias no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, já 28% consideram em parte, e 22% afirmam não.
- Consideram mais os sites de recrutamento de Emprego, estes sites são práticos e eficazes, na medida em que digitando alguns critérios tais como competências, experiências, exigências do cargo e identificando a localização geográfica, acede-se a uma lista ordenada de currículos de candidatos que correspondem aos requisitos e critérios da empresa.

6. SUGESTÕES

Relativamente às conclusões, fruto dos resultados apresentados e interpretados na presente pesquisa, sugerimos o seguinte:

- Continuem a considerar os sites de recrutamento de emprego, sites práticos e eficazes, na medida em que digitando alguns critérios tais como competências, experiências, exigências do cargo e identificando a localização geográfica, acede-se a uma lista ordenada de currículos de candidatos que correspondem aos requisitos e critérios da empresa.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aghaei, S., Nematbakhsh, M.A., & Farsani, H.K. (2012). *Evolution of the World Wide Web: from Web 1.0 to Web 4.0*. International Journal of Web & Semantic Technology.
- Almeida, Walnice (2004), *Captação e seleção de talentos*. São Paulo: Atlas.
- Berkshire, J. C. (2005) *Social Network Recruiting*. HR Magazine. 50: 95- 99.
- Berthon, R., Pitt, L., Plangger, K., & Shapiro, D. (2012). *Marketing meets Web 2.0, social media, and creative consumers*: Implications for international marketing strategy. Business Horizons.
- Bohlander, G, Snell S, Sherman a (2003) *administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning.
- Borstorff, P.C., Marker, M.B., Bennett, D.S. (2006) *Online recruitment: Attitudes and Behaviors of job seekers*. Allied Academies International Conference. Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict.
- Boyd, D., & Ellison, N. (2008). *Social Network Sites*: Definition, History, and Scholarship. Journal of Computer-Mediated Communication.
- Burt, L. (2004) *Recruitment Revolution*. Personnel Today.
- Burt, L. (2004) *Recruitment Revolution*. Personnel Today.
- Caetano, A. & Vala, J. (2007), *Gestão de Recursos Humanos: contextos processos*.
- Cappeli, P. (2001) Making the Most of On-Line Recruiting: The war for talent has moved to the Internet.You'd better have a battle plan. Harvard Business Review.
- Cappelli, P. 2001. *Making the Most of Online Recruiting*. Harvard Business Review.
- Cappelli, Peter (2003) *Contratando e mantendo as melhores pessoas*. Rio de Janeiro: Record,

Chiavenato, I. (2006). *Administração nos novos tempos* – 2º Edição, Rio de Janeiro: Editora Elsevier.

Chiavenato, I. (2009) *Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.

Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos*. 9ª ed, São Paulo Atlas.

Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4 ed.). (W. L. Coutinho, Ed.) São Paulo: Malone Ltda.

Coleman, A. (2006) *Does e-recruitment work?* Director.

Creese, J. (2007) *Web 2.0 / Business 2.0: New Web Technologies, Organisations and WCM*. Paper presented at the 2nd Annual Web Content Management Symposium, Organising infinity: Web content management into the future, Queensland University of Technology, Brisbane

Demers, J. (2002) *Networking to advance your career*. CMA Management.

Gomes, J. Pina e Cunha, M. Rego, A. Cabral-Cardoso, C. Marques, A. C. (2008)

Gomes, J. Pina e Cunha, M. Rego, A. Cabral-Cardoso, C. Marques, A. C. (2008) *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Edições Sílabo.

Kluemper, D. H., e Rosen, P.A. (2009). *Future employment selection methods: evaluating social networking web sites*. Journal of Managerial Psychology. Manual de gestão de pessoas e do capital humano. Lisboa: Edições Sílabo.

Martindale, N. (2009) *The pros and cons of online assessment*. Personnel Today.

Maurer, S. e Liu, Y. (2007) *Developing effective e-recruiting websites: Insights for managers from marketers*. ScienceDirect.

Mejia, L.R.G.; Balkin, D.B.; Cardy, R.L. (1995). *Managing Human Resources*. USA: Prentice Hall.

Metadados, (2022). *Recrutamento online: uma ferramenta inovadora do RH*, S/ed. Lisboa.

Milkovich, G. T. Boudreau, J. W. (2010). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.

Mondy, R., Noe, R. & Premeaux, S. (2002). *Human Resource Management*. Prentice Hall (8th edition).

Parry, E. e Wilson, H. (2008) *Factors influencing the adoption of online recruitment*. Personnel Review.

Parry, E. e Wilson, H. (2008) *Factors influencing the adoption of online recruitment*. Personnel Review.

Quissua A., (2019) *Introdução à Metodologia de Investigação Científica*. Editora: Carlos Francisco, 1ª ed. Luanda.

Rocha, J. A. O. (1997); *Gestão de Recursos Humanos*. Editorial Presença: Lisboa.

Rocha, J. A. O. (1997); *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença. técnicas. Lisboa: Editora RH.

Veger, M. (2006), „How Does Internet Recruitment Have Effect on Recruitment Performance?“ Fourth Twente Student Conference on IT, Enschede.

Williams, H. (2009), *Rethinking recruitment*. Personnel Today.

Williams, K. (2000), *Online recruiting: A powerful tool*. Strategic Finance.

Zall, M. (2000), *Internet Recruiting*. Strategic Finance.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS FUNCIONÁRIOS & DIRECÇÃO DO INSTITUTO POLITÉCNICO INTERCONTINENTAL DE LUANDA.

Exmos Senhores,

O que apresentamos é parte do trabalho de Licenciatura, por esta razão pedimos que responda às seguintes perguntas, de forma mais objectiva que lhe seja possível, antecipando desde já os agradecimentos pela sua colaboração.

Sexo Masculino _____ Feminino _____

1. Qual é a sua função?

Director e Chefia	
Técnicos Administrativos	
Pessoa de Apoio	

2. Qual é o seu nível de formação académica?

Técnico Médio	
Licenciado	
Pós - Graduação	

3. Considera relevante a implementação Tecnológica no Processo de Recrutamento e Selecção. do Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda?

Sim	
-----	--

Não	
-----	--

4. Os Resultados alcançados no processo de Recrutamento e Selecção feito por via das Tecnologias no Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda são eficientes e eficazes?

Sim	
Em parte	
Não	

5. Qual é o Site de recrutamento que consideram eficiente no processo de recrutamento e seleção Online?

Sites de emprego	
Sites das empresas	

ANEXO