

DETERMINANTES PARA ADOÇÃO DE TECNOLOGIAS DE E-RECRUITMENT

DETERMINANTS FOR ADOPTION OF E-RECRUITMENT TECHNOLOGIES

Adeylson Felix Loureiro*
Rudy Timótheo**
Bruno Garcia de Oliveira***
Lucas Silvestre de Carvalho****

RESUMO

O recrutamento e a seleção de pessoas está sofrendo constantes mudanças, logo novas ferramentas e tecnologias são imprescindíveis para torná-lo mais eficiente. Assim, esse estudo tem como objetivo conhecer como jovens utilizam as tecnologias de informação no processo de procura por emprego e identificar determinantes para adoção destas tecnologias de *e-recruitment*. Para tal, foram realizados dois grupos focais com jovens entre 18 e 25 anos que realizaram pesquisas de emprego no período de janeiro a agosto de 2017. A verificação dos dados foi realizada por meio de análise de conteúdo com base em categorias previamente definidas por Tong (2008). Os resultados apontam que a tecnologia é útil ao facilitar pesquisas por emprego, aproximar candidatos e empregadores, reduzir custos e criar canais de comunicação com possibilidades de emprego mais abrangentes. Além disso, aspectos como *layout* adequado, custo e o estresse gerado foram fatores restritivos apontados nesse processo.

Palavras-chave: E-recruitment. Jovens. Internet. Recrutamento. Tecnologia.

ABSTRACT

The recruitment and selection of people is undergone constant changes, so new tools and technologies are essential to make it more efficient. Thus, this study aims to understand how young people use information technologies in the job search process and to identify determinants for the adoption of these e-recruitment technologies. To this end, two focus groups were carried out with young people between 18 and 25 years old who carried out job searches in the period from January to July 2017. Data verification was carried out through content analysis based on categories previously defined by Tong (2008). The results shown that the technology is useful in facilitating job searches, bringing candidates and employers closer together, reducing costs and creating communication channels with more comprehensive employment possibilities. In addition, aspects such as proper layout, cost and the stress generated were restrictive factors pointed out in this process.

Keywords: E-recruitment. Young people. Internet. Recruiting. Technology.

* Centro Universitário da Fundação Hermínio Ometto – FHO. adeylson.felix@gmail.com

** Centro Universitário da Fundação Hermínio Ometto – FHO. rudytimotheo@hotmail.com

*** Universidade Federal de Catalão – UFCAT. brunogarcia@ufg.br

**** Centro Universitário da Fundação Hermínio Ometto – FHO. lucas.carvalho@fho.edu.br

Introdução

A evolução das ferramentas de recrutamento e seleção (R&S) ocasionada pelas tecnologias de informação (TI) tem refletido no modo como esse processo é utilizado e vem se desenvolvendo. Por isso, as tecnologias de informação estão sendo capazes de criar novas ferramentas de R&S que geram acesso direto e intuitivo, contribuindo com a aproximação entre candidatos e empresas (HOLM, 2014; FERREIRA, 2016).

Nesse contexto, as organizações estão mais propensas ao recrutamento on-line (*e-recruitment*) para identificar, atrair, influenciar e reter os candidatos mais competentes. O uso do *e-recruitment* tende a diminuir custos, acelerar transações, melhorar a eficiência e oferecer melhores serviços (HOLM, 2012).

Além disso, as TI tem gerado mudanças na forma como as organizações trabalham e se relacionam com candidatos e empregados (FREITAS; RECH, 2003), estudos anteriores dão enfoque na maneira como se dá a adoção de tecnologias em organizações como universidades (TONG, 2008) e empresas (HOLM, 2012; FERREIRA, 2016). Contudo, há lacunas de estudos sobre a adoção por parte dos usuários que procuram oportunidades de emprego.

Compreender como os usuários estão inseridos nesse processo é pertinente, dado que a adesão aos recursos eletrônicos leva em consideração a subjetividade dos indivíduos, e destacam que o seu comportamento é um dos fatores que determinam suas preferências na aceitação de tecnologias (HERNANDEZ; MAZZON, 2008).

Desse modo, essa pesquisa tem como objetivo conhecer como os jovens utilizam as tecnologias de informação no processo de procura por emprego e identificar os determinantes para a adoção de tecnologias de *e-recruitment*. O foco em jovens se justifica à medida que estão na faixa de idade mais propensa a utilização de ferramentas de *e-recruitment* (TONG, 2008).

Nesse sentido, o presente estudo também é justificado pela contribuição de uma nova perspectiva sobre o recrutamento eletrônico de candidatos, com base na identificação de possíveis determinantes para adoção de tecnologias entre os grupos estudados, mas, além disso, permite que gestores e candidatos busquem melhores processos de recrutamento com base nos determinantes identificados.

Portanto, este artigo está dividido em seis partes: introdução, como já mencionado; fundamentação teórica, onde são embasados o processo de *e-recruitment* e seu contexto; metodologia, que aborda a forma de coleta dos dados e seu tratamento;

análise dos resultados, inferências obtidas nesse estudo; considerações finais, exposição das principais evidências, e referências.

1 Fundamentação teórica

Para fundamentar esse estudo de forma assertiva, optou-se por dividi-lo em dois tópicos. Primeiro, discute-se o contexto e as características do conceito sobre *e-recruitment*, e na sequência são apresentados os principais determinantes para adoção de tecnologias e suas aplicações.

1.1 E-recruitment

Para contextualizar os determinantes de adoção tecnológica, é necessário definir o que seria um sistema de recursos humanos (SIRH). O SIRH é um processo sistemático envolvendo a coleta, o armazenamento, a manutenção, a recuperação e a validação dos dados necessários a uma organização sobre seus recursos humanos, seu pessoal e particularidades da organização (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010).

Nesse sentido, a comunicação é realizada por meio das informações que chegam e saem do sistema, englobando as aplicações que ultrapassam os limites da organização, podendo incluir o recrutamento através da internet, na qual os candidatos podem enviar currículos de qualquer parte do mundo (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010). Desse modo, o termo *e-recruitment* é definido como o processo de R&S que utiliza meios eletrônicos, mais precisamente a internet, para captar e reter potenciais candidatos para as empresas (HOLM, 2012).

Através desse cenário, Ferreira (2016) desenvolveu um estudo abordando o conceito do *serious games* (jogos interativos que complementam os processos de *e-recruitment*) que utiliza o determinante “facilidade de uso” (TONG, 2008) na captação de informações para avaliação de competências destinadas ao processo de R&S. Seu trabalho teve por base a ideia de que “[...] com a crescente utilização da internet e proliferação das plataformas online, assistimos a uma mudança na forma como as organizações captam os seus talentos passando estas ferramentas virtuais a serem utilizadas com maior frequência [...]” (FERREIRA, 2016, p. 3). Seus resultados mostram que seus entrevistados “consultam diariamente ou algumas vezes por semana” os anúncios de emprego online (FERREIRA, 2016, p. 39).

Ainda nesse sentido, o uso de dispositivos eletrônicos no Brasil (ano base - 2020) representam 18%, 34% e 48% para *tablets*, *notebooks* e *desktops* (computadores pessoais), respectivamente. Nesse cenário, 56% dos usuários utilizam *smartphones* (celulares) frente a 44% de usuários que utilizam computadores. Além disso, jovens de 16 a 24 anos são os que mais se mantem conectados, representando 77% dos acessos à internet (FERREIRA *et al.*, 2017; MEIRELLES, 2020).

Por outro lado, é importante ressaltar o fato de que as tecnologias envolvendo *softwares* já foram amplamente difundidas e estão potencialmente presentes em grande parte das atividades econômicas, compreendendo pequenas e médias empresas, envolvendo sobretudo sistemas de gestão empresarial (LARA *et al.*, 2014).

Em contrapartida, para compreender melhor as mudanças do modelo tradicional de R&S aos quais os usuários estão inseridos (atração, seleção e retenção) desenvolvido pelas empresas, buscou-se verificar no estudo de Holm (2012) as mudanças ocasionadas em virtude do *e-recruitment*.

Sua pesquisa avaliou empresas que utilizaram sites especializados voltados especificamente na atração, classificação e contato com os candidatos. Dessa forma, foi constatado que o determinante envolvido no processo foi a “utilidade percebida”. A autora concluiu que o processo de atração era o que mais dependia das fontes de recrutamento eletrônico, ou seja, revela que os usuários dessa ferramenta são mais suscetíveis a buscar vagas anunciadas via internet quando as empresas decidem aderir a esse recurso (TONG, 2008; HOLM, 2012).

Contudo, outra consequência observada foi a alteração estrutural das atividades empresariais, evidenciando mudanças nas diversas tarefas desempenhadas pelos indivíduos que fizeram uso do *e-recruitment* nos setores de recursos humanos, resultando na redução de custos e consequente aumento da eficiência nas organizações observadas (HOLM, 2012).

1.2 Determinantes para adoção

Também é necessário definir o termo “adoção” em relação ao *e-recruitment*. A adoção pode ser compreendida como o processo resultante da vontade do usuário em adquirir novos sistemas, ou tecnologias, orientado pelo sucesso ou fracasso proporcionado por eles (DAVIS, 1986; TONG, 2008).

No âmbito da adoção existe a intenção, ou iniciativa, do indivíduo de aderir a algum tipo de tecnologia, ou seja, a “prontidão para a tecnologia”. Uma das ferramentas que utilizam a prontidão para essa mensuração é o *Techlogy Readiness Index* (TRI) que possui como dimensões o otimismo, a inovatividade, o desconforto e a insegurança que definem os níveis de adoção tecnológica (SOUZA; LUCE, 2004). Além do TRI, a Tabela 1 apresenta outros determinantes para verificar a adoção de tecnologias (enfoque dado ao *e-recrutament*).

De acordo com os determinantes da Tabela 1, o TAM representa um modelo que busca fornecer uma explicação das causas de aceitação de computadores, sendo capaz de esclarecer e justificar teoricamente o comportamento do usuário frente a uma ampla gama de tecnologias de informação. Nesse sentido, derivaram desse modelo alguns determinantes como a utilidade e facilidade de uso percebidos (PU e PEOU), que envolvem a capacidade do usuário em compreender se de fato uma tecnologia é útil ao ponto de melhorar a execução das suas atividades, e se a tecnologia é suficientemente fácil de ser manipulada para a execução dessas atividades (TONG, 2008).

Tabela 1 - Determinantes para adoção de tecnologias.

Determinantes	Definição
<i>Technology Acceptance Model</i> (TAM)	<u>Modelo de aceitação tecnológica</u> – Utilizado para mensurar o grau de aceitação dos usuários em relação aos computadores (DAVIS, 1986; TONG, 2008).
<i>Perceived Usefulness</i> (PU)	<u>Utilidade Percebida</u> – Avalia se determinado sistema contribui no aumento de desempenho no trabalho do indivíduo (TONG, 2008).
<i>Perceived Ease Of Use</i> (PEOU)	<u>Facilidade de Uso Percebido</u> – É a percepção que o usuário possui sobre um sistema, tornando-o livre de esforço durante seu uso (TONG, 2008).
<i>Perceived Privacy Risk</i> (PPR)	<u>Risco de Privacidade Percebida</u> - Usa os fatores de risco e insegurança gerados por uma tecnologia (TONG, 2008).
<i>Performance Expectancy</i> (PE)	<u>Expectativa de Performance</u> - Mede a eficácia da tecnologia ao ser utilizada e se ela corresponde aos anseios dos usuários (TONG, 2008).
<i>Application-Specific Self-Efficacy</i> (ASSE)	<u>Aplicação Específica de Auto Eficácia</u> – É a avaliação feita pelos usuários na organização e execução de atividades através de sistemas eletrônicos (TONG, 2008).
<i>Perceived Stress</i> (PS)	<u>Estresse Percebido</u> - Dificuldade de uso das tecnologias (ou sistemas). Se for mais complexa durante o seu uso, mais estressante ela é (TONG, 2008).

Fonte: Elaborado pelos autores

Além disso, a utilização da tecnologia pode gerar expectativas quanto ao seu uso, decorrentes da promessa da boa execução das tarefas, bem como influenciar no julgamento do usuário no que diz respeito ao retorno do desempenho de determinado

sistema (PE e ASSE). Entretanto, durante o processo de uso tecnológico podem ocorrer situações de estresse e risco (PPR e PS) em relação as informações e dados dos usuários, gerando obstáculos na adesão dessas tecnologias (TONG, 2008).

Do mesmo modo, um sistema só pode atingir o sucesso operacional quando coloca à disposição do usuário fatores que envolvem confiabilidade, sigilo, transparência e integridade atrelados aos dispositivos e sistemas tecnológicos. Nesse sentido, o usuário só desenvolve uma relação de confiança quando a segurança é efetivamente demonstrada no uso de sistemas, gerando certa preocupação quando suas informações pessoais são expostas (BARBOZA; CARVALHO; COSTA, 2017; FORNO; MÜLLER, 2017).

2 Metodologia

O objetivo desse trabalho é conhecer como os jovens utilizam as tecnologias de informação no processo de procura por emprego e identificar os determinantes para a adoção de tecnologias de *e-recruitment*. Portanto, foi realizado um estudo exploratório, qualitativo, com coleta de dados primários através de dois grupos focais (COOPER; SCHINDLER, 2003; HAIR JR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2011).

Nesse sentido, levou-se em consideração algumas variáveis acerca da amostra estudada tais como natureza da análise, tamanho da amostra e limitações de recurso, já que esse estudo busca analisar informações extraídas de pequenos grupos (MALHOTRA, 2011). Por essa razão, foram realizados dois grupos focais, com 8 pessoas cada. A decisão de utilizar somente dois grupos de foco também foi realizada com base no conceito de saturação de dados.

A saturação de dados em pesquisa qualitativa ocorre quando novos dados coletados tendem a ser redundantes. Neste caso, novas entrevistas não acrescentariam informações relevantes para a compreensão do fenômeno estudado de maneira qualitativa (SAUNDERS *et al.*, 2017).

Os grupos focais envolveram estudantes universitários, na faixa etária de 18 a 25 anos, que fizeram uso de meios eletrônicos para pesquisar empregos entre os meses de janeiro a agosto de 2017. Em seguida é apresentada a estrutura para coleta de dados (descrita na Tabela 2) com suas respectivas etapas.

Tabela 2 - Etapas de execução para os grupos focais

Etapa	Descrição
1. Determinar os objetivos da pesquisa e definir o problema;	Conhecer como os jovens utilizam as tecnologias de informação na procura por empregos e identificar determinantes para adoção.
2. Escrever um questionário que selecione os entrevistados com o perfil adequado;	Definir os participantes através do objetivo do estudo, com faixa etária entre 18 e 25 anos (TONG, 2008), que buscaram emprego entre janeiro e agosto de 2017 (sites, computadores, <i>smartphones</i> ¹ e <i>tablets</i> ²).
3. Desenvolver um roteiro para o moderador;	Categorizar as perguntas a serem aplicadas aos entrevistados do grupo focal, verificando os determinantes da Tabela 1 (TONG, 2008).
4. Realizar entrevistas de foco;	Efetiva aplicação das perguntas.
5. Rever as gravações, ou anotações feitas, e analisar os dados;	Tabular os dados obtidos, com base na metodologia e observações realizadas (BARDIN, 1977; MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011; SOUZA, 2014; SILVA; FOSSÁ, 2015).
6. Compilar os resultados e planejar ações posteriores.	Compreender os dados e dissertar sobre as descobertas realizadas, reforçando ou contrapondo o referencial adotado.

Fonte: adaptado de Malhotra (2006)

A partir do ponto de coleta dos dados foi aplicada a técnica temático-categorial a fim de verificar e elencar as categorias e unidades de registro (principais elementos informativos) captados através do diálogo dos respondentes nesse estudo. Nesse sentido, a análise temático-categorial tem por objetivo fornecer indicadores que possam apontar dissonâncias, ou contrastes, nas informações fornecidas (BARDIN, 1977).

Além disso, é imprescindível refinar os dados brutos originados através dessa abordagem qualitativa, já que se busca resultados significativos através desse método, possibilitando a validação posterior dos dados primários contribuindo, dessa forma, com possíveis critérios de mensuração (dados secundários) (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011; SOUZA, 2014; SILVA; FOSSÁ, 2015). Nesse sentido, as categorias de análise foram elaboradas com base em Tong (2008) referentes aos determinantes que constam na Tabela 1.

Esse estudo foi aprovado pelo comitê de ética e pesquisa (CEP) do centro universitário da Fundação Hermínio Ometto, sob o número 098721/2017 e CAAE 74625617.8.0000.5385 – plataforma Brasil, e todos os pré-selecionados envolvidos concordaram em participar desse estudo, assinando o termo de consentimento livre e

¹ *Smartphones*: Telefone inteligente que possui funções semelhantes aos computadores.

² *Tablets*: Computador de tamanho reduzido com tela sensível ao toque.

esclarecido (TCLE) fornecido pelos pesquisadores, consentindo, ainda, com a gravação dos áudios utilizados para as respectivas transcrições.

3 Análise dos resultados

A análise foi realizada através do registro das informações fornecidas pelos 16 respondentes dos grupos focais realizados. Os participantes foram separados em dois grupos, onde o primeiro grupo consistia de jovens oriundos da mesma turma, e outro com jovens de turmas diferentes do mesmo centro universitário (SOUZA, 2014). Os dados foram estruturados através da sequência: Tema, Categoria, Subcategoria, Unidades de registro e Unidades de contexto para nivelar as informações e inferir com maior precisão as mensagens objeto desse estudo. “A opção pela análise categorial se respalda no fato de que é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças, através de dados qualitativos” (SILVA; FOSSÁ, 2015, p. 7-8).

3.1 Adesão tecnológica

Sobre adesão tecnológica, a Tabela 1 apresenta determinantes que englobam aspectos positivos e negativos abordados por Tong (2008) na adoção de uma tecnologia de *e-recruitment*. Assim, os participantes evidenciaram que a rapidez na transmissão de informações é um ponto importante a ser considerado. Também mostraram que a adequação para novas tecnologias tem se consolidado através dos processos na busca por emprego.

Como consequência, o modelo vem se tornando mais imparcial devido ao caráter objetivo na avaliação dos dados, sem a necessidade do julgamento de características pessoais do candidato na seleção, resultando em economia financeira e de tempo, pois a impressão em papel e o deslocamento físico deixam de ser necessários, para os participantes esses foram aspectos positivos para adesão. Como revela o participante 6 do grupo 1: “Hoje em dia tem algumas empresas que nem aceitam mais currículos em papel, só por e-mail mesmo...”.

Contudo, o aspecto negativo registrado não foi necessariamente atribuído à adesão de tecnologias, mas sim um contraste de impressões sobre o modelo convencional de busca. Como consta na fala a seguir:

A coleta de informações, porque o papel tipo... é meio... constrange... não constrangedor, mas tipo... as vezes cabe duas, três, se a pessoa tem muita experiência, fica duas... três folhas. Na internet não, você seleciona certinho a sua experiência, a sua atividade, em qual setor, você especifica com ênfase na vaga (Participante 1 do grupo 1).

Por esse ponto de vista, o Participante 1 indicou que a tecnologia pode apresentar características que contribuem na preservação da imagem do candidato na busca por emprego, reforçando, dessa maneira, sua preferência nesse processo.

3.2 Utilidade e facilidade percebidas

Quando se avalia a utilidade percebida, nota-se que ela se origina na crença do usuário de que ele obterá, através do uso de uma tecnologia, a possibilidade de aumento de desempenho nas tarefas de pesquisa por emprego. Entretanto, a facilidade está no fato de que o usuário espera obter a máxima eficiência tecnológica com o menor esforço (TONG, 2008). Nesse contexto, a Figura 1 apresenta as principais categorias extraídas dos grupos focais.

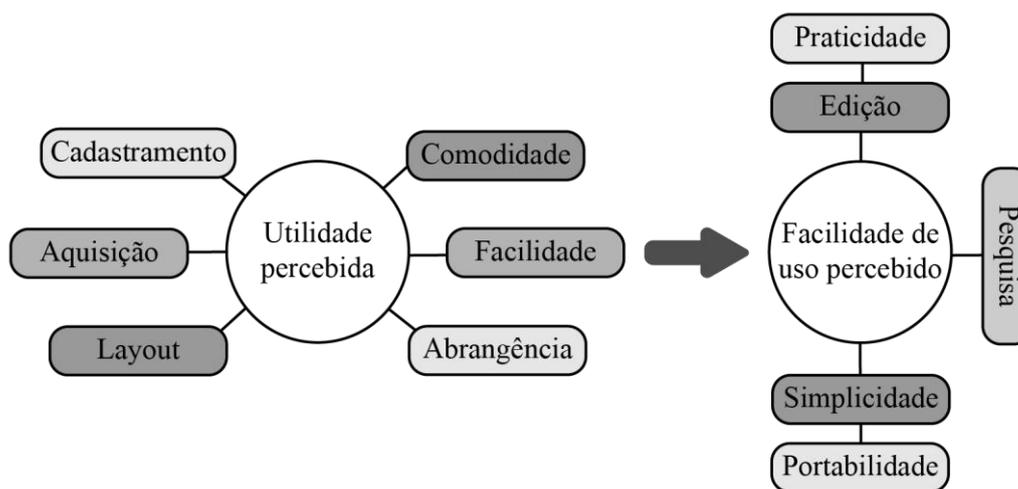


Figura 1 - Relação Utilidade e Facilidade de uso percebido.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A princípio, os participantes indicaram os benefícios encontrados na utilização de tecnologias durante o processo de busca por emprego. Por isso, a abrangência, a comodidade e a agilidade dos *smatphones* foram apontadas como características úteis quando comparados aos computadores. Salientaram que os *smartphones* facilitam a conexão com outros aparelhos, e ainda há a possibilidade de os levar a qualquer lugar,

tornando-os cômodos. Além disso, a rapidez de acesso na consulta das informações os torna ágeis. Também foi observado que os aplicativos mais intuitivos, por conta da natureza simplificada, são apontados como facilitadores, demonstrando o caráter facilidade nas suas avaliações.

No entanto, revelaram dificuldades para cadastrar seus dados via *smartphones*, evidenciando uma maior utilidade para os computadores durante essa tarefa. Além disso, os custos envolvidos na aquisição de uma tecnologia, bem como as características ergonômicas (*layout*) dos aparelhos foram levados em consideração. Assim, se uma tecnologia for muito cara para se usar e não for visualmente prática para desempenhar tarefas, tornam-se preteridas (são evitadas) para o uso. Nesse contexto, o participante 4 do grupo 2 salienta: “Pensando na parte do aplicativo... em ser pago ou não... eu acho importante, porque, por exemplo, se ele for pago.... eu... no caso, vou procurar um compatível que seja gratuito”.

Por outro lado, também foram abordados os aspectos de facilidade no uso de dispositivos e interfaces tecnológicas. Foi observado que esse determinante está interligado com o item “facilidade” da utilidade percebida, como aponta a Figura 1. Por isso, os participantes indicaram que o caráter prático pode estar relacionado à comodidade das tecnologias, pois são fáceis de usar em qualquer ambiente que propicie uma conexão via *internet*.

Apontaram ainda, que editar arquivos em *notebooks* bem como realizar pesquisas em *smartphones* são facilidades observadas nos dois dispositivos. Além disso, o modo como as informações são difundidas de maneira universal pelos aparelhos, ou seja, sem restrição de acesso, e a facilidade no aprendizado de sistemas intuitivos, definem as categorias portabilidade e simplicidade. Nesse sentido, as respostas esclareceram o entendimento dos pesquisadores sobre o modo como os entrevistados veem e utilizam essas tecnologias. Ainda na opinião do participante 6 do grupo 2 a tecnologia “Tem que ser simples de mexer... todo mundo tem que saber mexer nesse aplicativo, isso já é meio que um passo... em segundo o aplicativo precisa ser... conseguir instalar em qualquer celular sem ser em um celular específico...”.

3.3 Expectativa e julgamento

De acordo com a Tabela 1 existem dois determinantes que exploram as impressões dos usuários em relação a performance e o julgamento na organização e execução de

atividades. Para ilustrar essas impressões, foi desenvolvido o seguinte diagrama que consta na Figura 2.

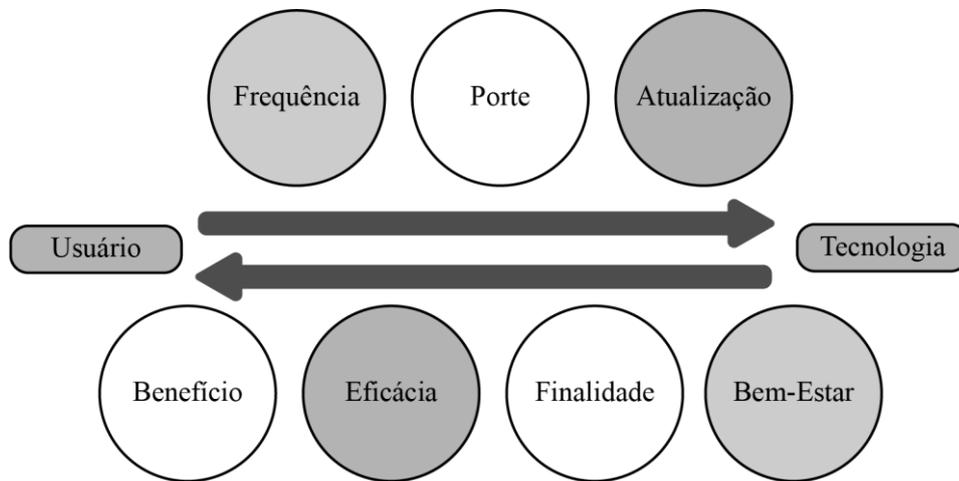


Figura 2 – Interação Usuário x Tecnologia
Fonte: Elaborado pelos autores

Foi possível observar que os participantes tendem a ter expectativas quanto aos resultados que podem alcançar com o uso de determinadas tecnologias. Por essa perspectiva, a frequência, o porte e as atualizações foram três pontos considerados. Nesse sentido, a quantidade de vezes em que uma tecnologia apresenta falhas na execução das pesquisas, a percepção em relação ao tamanho do sistema, ou empresa, e o valor recebido através de novas ferramentas e aplicações, que nem sempre correspondem aos seus desejos, configuram o sentimento de expectativa dos usuários.

Portanto, a observação do participante 2 do grupo 1 revela que se uma tecnologia ineficiente impacta nos sentimentos de expectativa, a adesão de um novo sistema ou equipamento poderá ficar comprometida, nesse sentido fica clara a posição desse participante: “Depende da frequência com que ‘trava’, porque se for frequentemente não compensa usar”.

Entretanto, outro aspecto que determina as escolhas dos usuários é seu julgamento (ver Tabela 1, determinante *ASSE*) referente ao retorno que a tecnologia pode oferecer. Dessa forma foi indicado pelos participantes que os benefícios que promovem ganhos nas pesquisas através de novas implementações (Ex.: Maior velocidade dos dados), eficácia alcançada através de uma pesquisa (Ex.: Compatibilidade com as vagas de emprego), finalidade de um sistema ou tecnologia existir (Ex.: aplicativo de emprego somente para empregos); e bem-estar gerado por uma aplicação que traz satisfação e realização ao ser

utilizada (Ex.: Admissão para entrevista via aplicativo), são resultados de uso avaliados pelos respondentes como fatores de aceitação. Nesse contexto, a resposta mais significativa foi “É um facilitador ter um aplicativo” (Participante 6 do grupo 2), pois ficou perceptível aos pesquisadores os aspectos de julgamento abordados.

3.4 Risco e estresse percebido

Embora muitas características internas e externas tenham sido observadas nos participantes envolvendo o potencial de adesão tecnológica, a questão de segurança surgiu como ponto crítico nessa análise, e os temas risco e tensão foram um dos maiores inibidores de adoção tecnológica registrados. Nesse contexto, “quando candidatos a emprego encontram tais problemas, eles podem diminuir a expectativa sobre interações bem-sucedidas com a internet no futuro” (Tong, 2008, p. 288, adaptado), e por esse motivo foi compilado na Tabela 3 as origens de risco e tensão percebidos pelos respondentes.

Tabela 3 - Síntese de fontes de risco e tensão.

Origem	Descrição
Credibilidade	Demonstrou o grau de confiança do candidato em relação a veracidade das vagas anunciadas via internet. Pode ocasionar transtornos pela não existência da oportunidade de emprego.
Desvio	Apontou a reutilização das informações por terceiros. Foi observada certa preocupação por parte dos respondentes em decorrência da transferência de informações entre as empresas, na qual não haviam direcionado seus dados.
Roubo	Indicou insegurança e sensação de ameaça em ter suas informações capturadas. Os respondentes demonstraram cautela em relação as opções disponíveis de <i>e-recruitment</i> , e por esse motivo, a interação pessoal direta seria mais segura.
Desconfiança	Buscou identificar como o usuário se sentia quando procurava aplicativos pouco divulgados para busca por emprego. Revelou ainda que a avaliação de terceiros é levada em consideração (indicação).
Exposição	Procurou identificar o quanto o usuário se sente exposto ao ter dados divulgados em sites e aplicativos. Mostraram-se cautelosos quando era solicitado muitas informações de origem pessoal.
Permissão	Tentou-se inferir até que ponto os usuários permitiam que seus dados fossem divulgados via internet. Além disso, evidenciaram certa subjetividade de escolha na sua divulgação.
Publicação	Avaliou o comportamento do usuário em relação a quantidade de informações solicitadas. Excesso de dados irrelevantes e falta de objetividade desanimam o usuário.
Sobrecarga	Verificou-se a reação dos respondentes quando há congestionamento de dados nos sistemas de recrutamento. Os problemas de acesso, como “travamentos”, ocasionavam desistências.
Interrupção	Confirmou certo grau de irritabilidade dos usuários quando suas atividades são interrompidas por outras aplicações não desejadas.

Ansiedade	Foi observado níveis de ansiedade quando os usuários utilizam tecnologias já esperando por problemas e falhas de sistema.
Pressão	Também foi observado que a limitação do tempo de preenchimento de dados, em sites de empregos, foi apontada pelos participantes como altamente estressante.
Frustração	Foi confirmada como a causa da ausência de retorno dos sites de emprego e pelo extenso preenchimento de dados com eventuais quedas de sistema, forçando o usuário a voltar ao ponto inicial.

Fonte: Elaborado pelos autores

As fontes de risco e estresse encontradas apontam para questões éticas envolvendo o sigilo dos dados e a confiança dos usuários no manuseio de informações dos currículos por parte de e-recrutadores (TONG, 2008). Portanto tomou-se como ressalva a opinião do participante 6 do grupo 2 que diz: “[...] Você só tá esperando alguma coisa de errado acontecer já... pra você ‘desencanar’³ do site...”, para ele, o estresse gerado é reflexo da preocupação em relação ao uso indevido dos próprios dados, muitas vezes ocasionada em virtude dos riscos de captura das informações ou ineficiência do sistema utilizado, resultando na desistência do uso de um canal eletrônico de pesquisa por emprego.

Considerações finais

Esta pesquisa teve como objetivo conhecer como os jovens utilizam as tecnologias de informação no processo de procura por emprego e identificar os determinantes para a adoção de tecnologias de *e-recruitment*. Nessa perspectiva, os entrevistados concordam que as tecnologias são úteis e fornecem facilidades para pesquisar empregos, aproximam candidatos de empregadores, reduzem custos, geram acesso rápido, criam canais de comunicação efetiva e garantem um rol de possibilidades de emprego mais abrangente.

Além disso, foi possível também concluir que os *smartphones* em geral são utilizados para finalidades mais intuitivas, que não carecem de esforço e muito tempo para atividades de pesquisa. Contudo, quando os indivíduos se deparam com atividades de preenchimento e edição, optam pelos computadores. Além disso, os *tablets* não foram apontados em nem um momento como canais de edição e pesquisa de empregos.

Como resultados inesperados, o *layout* e os custos na obtenção de tecnologias foram aspectos identificados durante a abordagem dos grupos focais. Também evidenciam que aplicativos pagos e *smartphones* caros e pouco ergonômicos reduzem a facilidade de uso por parte dos usuários. Logo, para o público jovem estudado, a adesão

³ Desencanar – Abandono, desistência.

a uma tecnologia pode estar relacionada a facilidade de manipular os dispositivos físicos, obter preços mais acessíveis na compra de aplicativos, ou ainda ter acesso a eles gratuitamente. Além disso, os riscos oriundos da internet bem como o estresse gerado por ela, podem ser barreiras que afastam os usuários desse método de recrutamento, levando muitos a optarem pelos meios convencionais de contato e procura.

Para pesquisas futuras, sugere-se verificar por meio de *survey* se as categorias encontradas neste estudo são explicativas do comportamento da população (amostra). Além disso, o mercado de trabalho se altera constantemente. Deste modo, sugere-se a elaboração de outros estudos em profundidade para entender se as variáveis como escolaridade, gênero, etnia, idade, região e contexto econômico dos usuários podem alterar a adesão de tecnologias para recrutamento.

Referências

BARBOZA, S. I. S.; CARVALHO, D. L. T.; COSTA, F. J. Satisfação, confiança e lealdade em clientes de E-service: uma análise de fatores de influência em sites de notícias. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 17, n. 2, p. 30-50, ago. 2017. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1012>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Persona, 1977. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4295794/mod_resource/content/1/BARDIN%20C%20L.%20%281977%29.%20An%C3%A1lise%20de%20conte%C3%BAdo.%20Lisboa_%20edi%C3%A7%C3%B5es%202070%2020225..pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

DAVIS, F. D. **A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems**. 1985. 291 f. Thesis (PhD) – Industrial Engineering Course, Massachusetts Institute of Technology, Massachusetts, 1985. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/35465050_A_Technology_Acceptance_Model_for_Empirically_Testing_New_End-User_Information_Systems. Acesso em: 23 jun. 2020.

FERREIRA, A. C.; FAGUNDES, A. F. A.; CAMARGO, M. C. S.; OLIVEIRA, T. C. A pesquisa sobre redes sociais e comportamento do consumidor no Brasil. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 17, n. 2, p. 186-213, 31 ago. 2017. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1146>. Acesso em: 23 jun. 2020.

FERREIRA, O. L. M. **Plataforma de e-recruitment: novas estratégias para o recrutamento online**. 2016. 96 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Universidade do Porto, Porto, 2016. Disponível em: <https://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:repositorio-aberto.up.pt:10216/85227>. Acesso em: 23 jun. 2020.

FORNO, G. M. B.; MULLER, F. M. Relação entre os fatores críticos em projetos de desenvolvimento de software e os atributos que determinam o seu sucesso. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 17, n. 3, p. 172-190, dez. 2017. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1168>. Acesso em: 23 jun. 2020.

FREITAS, H.; RECH, I. Problemas e Ações na Adoção de Novas Tecnologias de Informação. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 125-150, jan. 2003. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000100007>. Acesso em: 23 jun. 2020.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERNANDEZ, J. M. C.; MAZZON, J. A. Um estudo empírico dos determinantes da adoção de internet banking entre não usuários brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 12, p. 9-39, 2008. Edição Especial. Disponível em: www.scielo.br/pdf/rac/v12nspe/a02v12ns.pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

HOLM, A. B. E-recruitment: Towards an Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management. **Zeitschrift Fuer Personalforschung**, n. 26, p. 241-259, ago. 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/254446991>. Acesso em: 23 jun. 2020.

HOLM, A. B. Institutional context and e-recruitment practices of Danish organizations. **Employee Relations**, v. 36, n. 4, p. 432-455, maio 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0088>. Acesso em: 23 jun. 2020.

LARA, J. E.; LOCATELLI, R. L.; MACHADO, M. V. C.; SOUSA, C. V. Projetos Orientados para o Mercado: análise em um cluster de tecnologia da informação. **Revista Ibero-americana de Estratégia**, v. 13, n. 3, p. 19-34, set. 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/273905918_Projetos_Orientados_para_o_Mercado_Analise_em_um_Cluster_de_Tecnologia_da_Informacao. Acesso em: 23 jun. 2020.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: foco na decisão. Tradução Opportunity translations. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011. Disponível em: <https://www.docsity.com/pt/documentos/downloading/?id=4798811>. Acesso em: 23 jun. 2020.

MEIRELLES, F. S. **Uso da TI - Tecnologia de Informação nas Empresas**: pesquisa anual do FGVcia. 31. ed. São Paulo: FGV-EASP, 2020. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia2020pesti-resultados.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2020.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAW, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, p.731-747, jun. 2011. Disponível em: www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4.pdf. Acesso em: 23 jun. 2020.

SAUNDERS, B.; SIM, J.; KINGSTONE, T.; BAKER, S.; WATERFIELD, J.; BARTLAM, B.; BURROUGHS, H.; JINKS, C. Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. **Quality & Quantity**, v. 52, n. 4, p. 1893-1907, set. 2017. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11135-017-0574-8>. Acesso em: 23 jun. 2020.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 1, n. 16, p.1-14, jan. 2015. Semestral. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: 23 jun. 2020.

SOUZA, E. M. de. **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: Edufes, 2014. Disponível em: http://repositorio.ufes.br/handle/10/774/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC&rpp=20&etal=-1&null;=&offset=0. Acesso em: 23 jun. 2020.

SOUZA, R. V.; LUCE, F. B. Avaliação da aplicabilidade do technology readiness index (tri) para a adoção de produtos e serviços baseados em tecnologia. **Revista de administração contemporânea**. Curitiba, v. 9, n. 3, p. 121-141, set. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552005000300007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 jun. 2020.

TONG, D. Y. K. A study of e-recruitment technology adoption in Malaysia. **Industrial Management & Data Systems**, v. 109, n. 2, p. 281-300, mar. 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/02635570910930145>. Acesso em: 23 jun. 2020.