



# USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

**Dercia Antunes de Souza**  
**derciaantunes@uol.com.br**  
**FATEC BRAGANÇA PTA**

**Ingrid Fernandes dos Santos**  
**ingrid.fernandes.santos@hotmail.com**  
**FATEC BRAGANÇA PTA**

**Resumo:** A utilização da tecnologia da informação dentro das organizações é crescente, estando presente em todas as áreas. O setor de Recrutamento e Seleção vem sendo beneficiada com este avanço tecnológico. Existem diversas formas para utilização da tecnologia, como softwares e uso da internet, que melhoram o processo, deixando-o mais rápido, diminuindo as chances de uma possível contratação errada, proporcionando também, benefícios para toda a área de Recursos Humanos. Este trabalho visa identificar quais são as principais formas de recrutamento e seleção, a utilização da tecnologia neste processo, as vantagens e dificuldades encontradas com o uso da mesma. Foi realizada uma pesquisa de campo, em forma de entrevista com roteiro estruturado, em três empresas de Extrema-MG, sendo elas Multilaser, Pandurata e Centauro. Com os resultados das entrevistas, este trabalho concluiu que as empresas em sua maioria utilizam a tecnologia no recrutamento e seleção, entretanto, este uso é aplicado apenas na divulgação de vagas. As empresas não utilizam nenhum software para fazer a filtragem dos candidatos, o que iria diminuir o tempo com o recrutamento e seleção. No entanto, as organizações objeto do estudo afirmaram que há diversos benefícios com relação a utilização da tecnologia, como redução de custos e agilidade no processo, porém destacaram algumas desvantagens, como, o grande número de candidatos que podem atrapalhar o processo.

**Palavras Chave:** Recursos Humanos - Recrutamento - Seleção - Tecnologia - Informação

## 1. INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia trouxe muitas vantagens para o mundo capitalista. A globalização só foi possível através de seu uso, com isso, as empresas tiveram que se adaptar para esse novo mercado competitivo. As mudanças afetaram também as políticas e práticas das organizações e, principalmente, as práticas de Recursos Humanos.

Segundo Chiavenato (2010), a área de Recursos Humanos constrói talentos e cuida do capital humano da organização, através de processos integrados com o departamento de R&S. O processo de Recrutamento e Seleção – R&S é uma atividade dentro da área de Recursos humanos - RH, que exerce um papel fundamental para as demais áreas nas empresas. Desta forma, pode-se afirmar que o departamento de R&S desempenha um papel relevante, pois é através dele que se detecta e capta novos talentos para a organização.

Para tornar os processos de R&S mais eficazes e eficientes, as empresas têm adotado diversas formas e técnicas para proceder ao recrutamento, ou seja, para disponibilizar as vagas de emprego e captar os melhores candidatos com mais assertividade. O uso da tecnologia nestes processos tem sido recorrente, pois as empresas constataram a importância da internet como ferramenta de apoio para flexibilizar este processo.

A tecnologia trouxe mais agilidade para o processo de R&S, com o uso de ferramentas e softwares adequados é possível divulgar a vaga de forma eficaz, fazer uma análise mais refinada do perfil do candidato, antes mesmo de realizar uma entrevista pessoal. Com isso as organizações ganharam mais tempo e chances de acertar na contratação do profissional certo para a empresa, isso faz com que a empresa tenha uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes.

O **objetivo** deste artigo é verificar as formas de Recrutamento e Seleção – R&S e o uso da tecnologia como apoio neste processo nas empresas. Os objetivos específicos são: Identificar os benefícios e as dificuldades da tecnologia no processo de R&S; Caracterizar as empresas objeto de estudo e; Verificar na literatura sobre o uso da tecnologia nos processos de R&S.

A tecnologia está inserida em diversos contextos organizacionais e beneficia os mais variados subsistemas em seus processos produtivos e administrativos. Neste íterim, este trabalho é **relevante**, pois permitirá verificar a forma como a tecnologia tem sido usada nas empresas objeto de estudo na área de Recursos Humanos, mais precisamente, nos processos de recrutamento e Seleção.

A **metodologia** usada neste trabalho refere-se a um estudo descritivo e exploratório, com análise dos dados através de uma abordagem qualitativa. O delineamento metodológico adotado é a pesquisa de campo, que se mostrou adequada aos objetivos da pesquisa por estudar um fenômeno atual dentro de seu contexto real. Foi aplicado um roteiro de entrevista para profissionais da área de Recursos Humanos de três empresas de Extrema-MG para verificar as práticas de R&S e a influência da tecnologia em seus processos.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A mudança nos cenários mercadológicos obrigou as organizações a reverem os seus conceitos e paradigmas em todos os ângulos possíveis (MARRAS, 2011). A área de Recursos Humanos era uma área que não tinha muita atenção dentro da empresa, tida apenas como operacional e geradora de custos. Com o advento da globalização, as empresas tiveram que mudar o seu ponto de vista, para que pudessem continuar competitivas neste novo contexto, que muda cada vez mais rápido.

Percebeu-se que a área de RH desempenha um papel fundamental dentro da organização. É através dela que são feitos todos os processos relacionados às pessoas dentro da empresa. Sendo considerada por muitos autores, como o coração de uma organização, levando em consideração o capital humano, sendo o bem mais precioso de todas as organizações, sem este, não é possível que uma corporação exista. É uma área que provém recursos como experiência, conhecimento e habilidade, tudo isso é de grande importância para a empresa, pois são valores que não podem ser copiadas por concorrentes, se tornando vantagem competitiva.

Na visão de Lacombe e Tonelli (2001 apud SILVA; LUDENÃ, 2013), os profissionais de RH são fundamentais no sentido de captar, desenvolver e preparar as pessoas para serem geridas. Apesar disso, muitas empresas ainda veem esta área apenas como operacional, sendo considerada importante apenas para fazer processos de contratação, folhas de pagamento, controle de faltas e banco de horas dos funcionários.

O uso da tecnologia da informação trouxe muitas vantagens para as organizações como um todo. Broderick e Boudreau (1992 apud BARCELOS; ROSA; BRAGA, 2008) afirmam que a área de RH pode ser a principal beneficiada por esta tecnologia. Processos que antes tomavam muito tempo para serem executados, como por exemplo, cálculo de folha de pagamento, cálculo de rescisão, medir o desempenho e satisfação dos funcionários, recrutamento e seleção de funcionários, foram otimizados, diminuindo custos em geral, tempo e incidência de erros. Sendo assim, o RH pode focar em processos mais estratégicos, como desenvolvimento de talentos, gestão de mudanças e clima organizacional.

O Recrutamento e Seleção é um setor dentro da área de Recursos Humanos de suma importância, por ser responsável por fazer a captação do profissional com o perfil que a empresa necessita. A utilidade do processo de R&S pode surgir a partir de um aumento de quadro ocasional ou planejado de funcionários. É desenvolvido em conjunto com os profissionais de RH, supervisores, gerentes e diretores, de acordo com a situação, decidindo qual será o melhor método a ser utilizado (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2008).

Para Chiavenato (2010), o papel do recrutamento é divulgar no mercado de trabalho as oportunidades que a empresa pretende oferecer para possíveis candidatos que possuam determinadas características esperadas. Segundo este mesmo autor, é um processo que envolve técnicas para atrair profissionais desejados, por ser um procedimento recíproco, ou seja, não é apenas a organização que escolhe o candidato, este também escolhe a organização que mais lhe atrai.

A seleção tem por objetivo escolher dentre os candidatos que foram recrutados, funcionando como um filtro que permite que apenas alguns desses possam ser contratados pela organização, tendo como base de escolha, os candidatos que possuem o perfil com as características desejadas pela organização (CHIAVENATO, 2010).

Os processos de R&S são realizados separadamente, no entanto são interligados e interdependentes (GIL, 1994). As empresas almejam ter sua área de RH trabalhando de forma estratégica, e para isso, investem em tecnologias para agilizar os procedimentos operacionais. Para que uma organização obtenha um bom resultado nesses processos é necessário que haja um perfil desejado para a vaga bem definido, assim podendo iniciar os processos.

O recrutamento pode ser dividido em interno e externo. O recrutamento interno é aquele que é feito dentro da própria organização, privilegiando os recursos da organização (MARRAS, 2011). A vaga é divulgada através de murais e intranets, esta forma possui muitos benefícios, pois o custo e o tempo de execução são baixos e o funcionário já está adaptado a cultura organizacional. Outro fator importante desse método é o aumento da motivação, pois

os funcionários constataam que há uma valorização dos profissionais dentro da organização (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2008).

Algumas desvantagens do recrutamento interno pode ser a falta de “sangue” novo que trariam ideias novas, inibindo novas experiências e expectativas (CHIAVENATO, 2010). Quando as organizações não acham o profissional desejado dentro de empresa ou anseiam por novas ideias, utiliza-se o recrutamento externo. Este visa atingir profissionais do mercado de trabalho para preencher as necessidades internas.

Esta forma de recrutamento demanda mais tempo e recursos financeiros, os seus meios de divulgação são diversos e, por isso, atingem um número maior de candidatos interessados. Os meios de comunicação mais utilizados são: banco de currículos da empresa, indicações, cartazes, rádio, jornal, placas, sites na internet (MARRAS, 2011). Há também empresas que optam por utilizar os dois métodos citados anteriormente para a mesma vaga em aberto, é chamado de recrutamento misto.

Para Boog e Boog (2002, apud D'ÁVILA; RÉGIS; OLIVEIRA, 2010), as formas tradicionais de recrutamento e seleção tornaram-se rapidamente antiquadas. A tecnologia trouxe muitos benefícios para o R&S externo, deixando para trás as formas obsoletas. A disseminação da internet foi um fator muito importante, pois muitas empresas passaram a fazer seu recrutamento e seleção online.

As ferramentas mais utilizadas no recrutamento online são sites empresariais, redes sociais e sites especializados. A maioria das empresas possui uma página na web com links de “Trabalhe Conosco”, que são certamente, uma das primeiras formas de atrair o profissional do mercado de trabalho (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2008). Processo em que o candidato preenche um formulário com todas as suas informações pessoais e profissionais, também tendo a possibilidade de anexar o seu currículo pronto nesse formulário.

Assim, esses dados serão enviados para um banco de dados da organização, e será feita uma filtragem de profissionais conforme as vagas disponíveis, utilizando softwares para formar o perfil do candidato ideal. Também é muito usual aceitarem currículos por e-mail, porém o profissional de R&S terá que fazer o mesmo processo de análise feito com os currículos em papel.

As redes sociais são ferramentas poderosas na disseminação das vagas, as principais são Facebook, sendo mais usada na divulgação por ser uma rede de comunicação informal, e o LinkedIn, que é mais utilizado, pois se trata de uma rede social profissional, em que o usuário coloca em seu perfil suas informações profissionais, experiência e formação, afim de conectar-se com o seu Network – rede profissional de contatos, assim conseguindo interagir com organizações e se candidatar a vagas. As empresas também possuem seus perfis no LinkedIn, com o intuito de fazer marketing positivo da empresa, divulgar vagas e atrair candidatos.

Os sites especializados oferecem serviços para as organizações de divulgação, recrutamento e seleção para as empresas. Os sites mais conhecidos são Empregos.com.br, Catho.com.br, Manager.com.br e Vagas.com.br. As empresas contratam os serviços desses sites para divulgar suas oportunidades atrair profissionais que estejam procurando emprego. Estes sites também oferecem serviços para os candidatos, provendo assessoria desde a montagem do currículo até o envio do perfil do profissional para as empresas.

O processo de seleção online acontece através do uso da internet para fazer desde testes de conhecimento até entrevista final. Esse método auxilia no início do processo de seleção, eliminando candidatos que não possuem as habilidades para a vaga em questão (COSTA, 2002). Segundo Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008), as entrevistas podem ser

realizadas através de videoconferência, chat e e-mail, porém, muitas empresas não adotam este método, pelo fato de não haver contato pessoal. Os profissionais de RH preferem o contato face a face com o candidato, podendo assim, fazer a análise comportamental do mesmo.

Estes são processos que de fato levam tempo para serem executados, pois suas escolhas são de grande importância para a organização, espera-se que o perfil encontrado se adapte à organização, trazendo retornos para as empresas na forma de vantagem competitiva e experiência de mercado.

Por ser um processo demorado, algumas organizações percebem isso apenas como custo e acabam não dando a devida importância para o setor, podendo resultar em problemas com profissionais que não se encaixaram na cultura e clima da organização.

Por isso, a importância da integração do TI no R&S, assim é possível trazer mais eficiência e eficácia, reduzindo custos e tempo dispendido para a realização dos mesmos e aumentando as chances de acerto na contratação do profissional. No entanto, algumas empresas ainda não enxergam isso, não fazendo os investimentos necessários.

O recrutamento on-line envolve muito mais do que divulgação das oportunidades da empresa na Internet, inclui o uso de ferramentas tecnológicas, como software especializado, para realizar a triagem de currículos, manter um banco de dados atualizado e eficiente na busca por características específicas, além de modernas formas de análise (MITTER; ORLANDINI, 2005).

A TI tornou-se fundamental nos processos empresariais, sendo fonte de vantagem competitiva, trazendo inúmeros benefícios, transformando o RH em uma poderosa ferramenta estratégica dentro da organização.

Para que as empresas possam usufruir da melhor forma possível da TI, é necessário que se faça investimentos, tanto em infraestrutura e softwares, quanto nos profissionais. O investimento em banco de dados, softwares, equipamentos, organização da forma de trabalho e a gestão dos recursos humanos, trazem benefícios para o planejamento estratégico da empresa (SILVA; LUDENÃ, 2013).

A falta de capacitação dos profissionais de RH pode ser um empecilho para o aproveitamento total dos benefícios da tecnologia. Para Cavalcante (2000), garantir a capacitação e a atualização do profissional, é um investimento que a empresa precisa assegurar, pois seu capital humano é o bem de maior valor para a organização.

As vantagens do R&S online em relação aos métodos tradicionais de recrutamento e seleção referem-se à capacidade de atingir uma região geográfica muito maior, de forma a atrair candidatos que não estejam buscando emprego. Também é possível filtrar os perfis desejados em um tempo muito menor e fazer a seleção remotamente, existindo a possibilidade de fazer testes de conhecimento e entrevistas online, não havendo a necessidade do profissional de R&S e do candidato se locomoverem geograficamente para um local específico (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2008).

Na visão dos candidatos, a internet facilita a busca e o envio de seus currículos para as vagas desejadas, de forma efetiva (COSTA, 2002). Apesar da popularização do acesso à internet, ainda há muitos profissionais que não estão familiarizados com esta tecnologia, portanto empresas que só utilizarem o método online podem acabar não atingindo algum profissional que pode possuir o perfil desejado.



### 3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo deste artigo consiste em verificar as formas de Recrutamento e Seleção e o uso da tecnologia como apoio neste processo nas empresas. Desta forma, foi realizada uma pesquisa de campo e os objetos de estudo foram três empresas situadas em Extrema-MG.

Foi aplicado um roteiro de entrevista estruturado para profissionais da área de Recursos Humanos dessas empresas para comparação nos resultados finais. A entrevista estruturada permite uma melhor comparação entre as respostas dos entrevistados, pois existe um padrão de perguntas. Reflete, também, as diferenças somente entre os respondentes, e não nas questões (MARCONI e LAKATOS, 2005).

As empresas participantes da pesquisa são: Multilaser que atua no segmento de eletrônicos e de suprimentos de informática nacional, atuando no mercado desde 1987; Centauro atuante no segmento de rede de varejo de artigos esportivos desde 1981, e a Pandurata Alimentos que atua no ramo alimentício há 60 anos. No quadro a seguir, consta o perfil dos participantes pesquisados, assim, caracterizando-os para uma melhor análise sobre o profissional de RH, ressaltando que todos foram nomeados como sujeitos para a preservação de suas identidades.

Tabela 1: Perfil dos respondentes

Sujeitos	Empresa	Cargo Ocupado	Formação	Tempo de Atuação	Faixa Etária	Sexo
Sujeito A	Multilaser	Analista de Seleção Pleno	Pós-Graduação / Especialização	4 anos	26 a 35 anos	Fem.
Sujeito B	Pandurata	Gerente Administrativo	Pós-Graduação / Especialização	20 anos	Acima de 45 anos	Masc.
Sujeito C	Centauro	Analista de R&S	Superior completo	3 anos e meio	26 a 35 anos	Fem.

Fonte: Dados da Pesquisa

O resultado da pesquisa mostra que entre os profissionais respondentes, 2 são mulheres e 1 homem. Em relação à faixa etária de 26 a 35 anos, verifica-se que duas respondentes estão nesta faixa e o respondente da Pandurata tem acima de 45 anos. Quanto ao grau de escolaridade dos entrevistados, o Sujeito A e B possuem pós-graduação ou especialização, e o Sujeito C possui ensino superior completo.

Com relação ao cargo que cada respondente ocupa dentro da empresa, o Sujeito A é Analista de Seleção Pleno, desempenhando esta função por 4 anos na Multilaser, o Sujeito B é Gerente Administrativo e de Recursos Humanos, desenvolvendo esta função por 20 anos na Pandurata e o Sujeito C é Analista de R&S, atuando por 3 anos e meio na Centauro.

Conforme demonstrado na tabela acima, percebe-se que os profissionais de RH são todos graduados e possuem um bom tempo de experiência na área, sendo que 2 dos respondentes atuam diretamente no setor de Recrutamento e Seleção, o que permite uma melhor qualidade das respostas.

Percebe-se pela faixa etária do Sujeito A e C que estes devem, possivelmente, estar mais acostumados com a tecnologia, e o Sujeito B, pela sua experiência e tempo de atuação na

organização, pode estar familiarizado com a tecnologia pela necessidade de seu uso no seu dia-a-dia na empresa.

Tabela 2: Utilização de tecnologia da informação na área de RH

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Sim	X		X
Não			
Às vezes		X	

Fonte: Dados da Pesquisa

Foi questionado sobre o uso da tecnologia da informação na área do RH. Nas empresas Multilaser e Centauro é sempre utilizado em todos os processos. No entanto, na Pandurata não é utilizado a tecnologia com frequência nos processos de RH.

Um dos principais motivos para o não investimento da tecnologia no RH da organização pode se dar pela desvalorização desta área, que muitas vezes é vista como custo, podendo ser esta a razão pelo qual a Pandurata não utiliza sempre a TI como auxílio no RH. Isso mostra que apesar dos benefícios da tecnologia trazida para a área de RH, nem sempre as empresas usufruem desta.

Tabela 3: Tecnologia usada nos processos de RH

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
ERP	X		X
Outros		X	

Fonte: Dados da Pesquisa

Quando perguntados se a tecnologia é usada nos processos do RH, como cálculo de folha de pagamento, recrutamento e seleção, entre outras rotinas, obteve-se como resultado da entrevista, que dentre as 3 empresas, a Multilaser e Centauro usam ERP – da sigla em inglês, Enterprise Resource Planning, que é um software de integração e gestão empresarial.

Em relação ao software que cada empresa utiliza, a Multilaser faz uso do Protheus da empresa Totvs, a Centauro utiliza o SISPAC e o WMS. Já a empresa Pandurata respondeu que opera com outro tipo de tecnologia, porém não especificou qual é a ferramenta utilizada.

Pode-se relacionar o uso da tecnologia a diversas vantagens, e verifica-se que as empresas estão usufruindo de alguma forma da TI. Este resultado corrobora com a afirmação de Broderick e Boudreau (1992 apud Barcelos; Rosa; Braga, 2008) onde os mesmos indicam que a área de RH pode ser a principal beneficiada com este uso.

Tabela 4: Métodos usados no processo de Recrutamento e Seleção

<b>Respostas</b>	<b>Empresas</b>		
	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Interno			
Externo			X
Misto	X	X	X

Fonte: Dados da Pesquisa

Foi questionado sobre quais são os métodos utilizados no processo de R&S e dentre eles, quais são os mais utilizados, as empresas Multilaser e Pandurata responderam que o método utilizado é o misto, ou seja, estas empresas utilizam as formas interno e externo para atrair e selecionar candidatos.

Na Centauro, a forma de R&S em geral é mista, porém a mais utilizada é a externa, que segundo Chiavenato (2010) indica, o recrutamento externo traz diversos benefícios para a organização, como, “sangue novo”, novas ideias e experiências.

Ao questionar se a escolha do método aplicada nesses processos varia de acordo com a vaga, todas as empresas afirmaram que sim. Isto deve-se ao fato de que, ao procurarem por um profissional mais experiente e especializado, as empresas recorrerem mais vezes ao método externo, pela maior possibilidade de encontrar o perfil desejado.

Tabela 5: Uso de tecnologia no processo de recrutamento externo

<b>Respostas</b>	<b>Empresas</b>		
	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Sim	X	X	X
Não			
Às vezes			

Fonte: Dados da Pesquisa

O uso da tecnologia é mais comum no recrutamento externo, também conhecido como recrutamento online, quando se tem o uso da internet. Conforme verifica-se através da tabela acima, quando questionado para as empresas se é feito uso da TI no recrutamento externo, todos respondentes afirmaram que utilizam. Demonstrando que as empresas estão colocando no seu dia-a-dia, o uso da tecnologia, atestando a afirmação de Boog e Boog (2002, apud D'Ávila; Régis; Oliveira, 2010), que relata que as formas tradicionais de recrutamento e seleção se tornaram rapidamente obsoletas, por isso uso da tecnologia está aumentando nas organizações e com isso trazendo muitos benefícios.

Constatando que apesar de não serem utilizadas nenhuma ferramenta robusta dentro do processo, a tecnologia, por mais simples que seja, deixa o processo mais ágil, mesmo que seu uso não seja grande.



Tabela 6: Fontes de Recrutamento e Seleção

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Sites corporativos		X	X
Intranet			X
Anúncios em jornais	X	X	
Redes Sociais	X		X
Agências de emprego		X	X
Sites de empregos	X	X	X
E-mail	X		
Indicação	X	X	
Anúncios em faculdades/escolas	X	X	

Fonte: Dados da Pesquisa

O resultado do questionário mostrou que dentre as formas de recrutamento e seleção, ou seja, as fontes que utilizam para divulgar e atrair candidatos para vagas em aberto, a empresa Multilaser utiliza anúncios em jornais, redes sociais, sites de empregos, recebimento de currículo por e-mail, indicação e anúncios em faculdades/escolas. Destaca-se pelo fato de utilizar em seu site corporativo, na página “Trabalhe Conosco”, uma integração com o site de empregos Vagas.com.br, sendo assim, o candidato através do site da organização é redirecionado para esse site especializado, para concluir o cadastro para a vaga desejada.

Embora tenha esse destaque, a Multilaser também recebe currículos por e-mail, que apesar de usar a internet, é um método não tão eficaz, pois o profissional terá o trabalho de fazer a seleção dos currículos de forma manual.

A Pandurata tem como fontes de R&S o próprio site corporativo, anúncios em jornais, agências de emprego, sites de emprego, indicação e anúncios em faculdades/escolas. É necessário ressaltar que é utilizado através do site corporativo, uma opção em que o candidato por preencher o formulário de candidatura à vaga com suas informações profissionais do LinkedIn.

Já a empresa Centauro utiliza como fonte de R&S externo site corporativo, intranet, redes sociais, agências de emprego e sites de empregos. Distingue-se das outras empresas entrevistadas pelo fato de usar a Intranet, que é a rede interna da organização, como fonte de recrutamento, sendo assim o profissional que já está na organização pode facilmente se candidatar a promoções internas, melhorando a motivação dos funcionários.

Nota-se que, embora todas as empresas façam o uso da tecnologia, ainda não deixaram de operar nas formas tradicionais, como anúncios em jornais e agências de emprego.

Tabela 7: Redes sociais mais usadas no processo de recrutamento

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
LinkedIn	X		X
Facebook	X		X
Twitter			
My Space			
Outros			

Fonte: Dados da Pesquisa

Foi observado que apenas as empresas Multilaser e Centauro, quando questionadas sobre o uso das redes sociais, afirmaram que utilizam o Facebook e o LinkedIn para divulgação de suas vagas no processo de recrutamento. A empresa Pandurata não utiliza nenhuma rede social diretamente, pois conforme mostrado acima, ela permite que o candidato utilize ser perfil no LinkedIn para preencher o formulário em seu site empresarial, tornando o cadastro mais ágil. A informalidade da rede social Facebook pode ser o motivo pelo qual a Pandurata não a utiliza.

Observa-se que as outras redes sociais não são utilizadas, podendo ser causada pela falta de formalidade das mesmas. Percebe-se também que, apesar da informalidade da rede social Facebook, é a mais utilizada quando comparada com outras, motivada pela popularidade da rede. Já o LinkedIn, por se tratar de uma rede específica para profissionais, também é bastante utilizada, quando se trata de recrutamento externo, apesar de não ser tão conhecida.

Tabela 8: Vagas oferecidas de forma online

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Sempre	X		
Às vezes		X	X
Nunca			

Fonte: Dados da Pesquisa

Observa-se que apesar de utilizarem tecnologias como apoio nas formas de recrutamento e seleção, como demonstrado acima, não é sempre que as empresas fazem esse processo de forma online. Conforme mostrado na tabela acima, pode-se identificar que apenas a empresa Multilaser sempre faz a divulgação de suas vagas online.

As outras duas empresas, afirmam que as vezes fazem a divulgação de suas oportunidades de formas online, constatando que ainda existe um receio de usar a tecnologia e que essas duas as empresas sempre optam pelo método tradicional, ou seja, sem uso da TI.

Tabela 9: Site corporativo e oferecimento de vagas de emprego

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Sim	X	X	
Não			X

Fonte: Dados da Pesquisa

Verifica-se que dentre as 3 empresas entrevistadas, a Multilaser e a Pandurata utilizam o site corporativo como processo no R&S, que ao contrastar com Hanashiro; Teixeira; Zaccarelli (2008), os autores afirmam que, a maioria das empresas possui site corporativo com páginas de “Trabalhe Conosco”, corroborando com a entrevista realizada.

Percebe-se que as empresas estão utilizando diversos recursos para captar profissionais de variados perfis, conseguindo atrair até profissionais que não esteja em busca de um novo emprego. Embora o uso da tecnologia no recrutamento esteja crescendo e se tornando bastante utilizado, as empresas aplicam a TI apenas nesse processo, não sendo muito difundido o uso no processo de seleção.

Tabela 10: Banco de currículos

<b>Empresas</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Eletrônico			
Físico	X		
Os dois tipos		X	X

Fonte: Dados da Pesquisa

Quando questionadas se as empresas possuem um banco de currículos dos candidatos, a Multilaser afirmou possuir um banco de dados físico, ou seja, um arquivo com currículos em papel dos candidatos. As outras empresas afirmaram que possuem os dois tipos, porém, o banco de currículo informatizado não possui nenhuma ferramenta de filtragem, sendo apenas uma pasta no computador em que são armazenados os currículos dos profissionais.

Isso indica que o processo de R&S será feita da mesma forma, pois o currículo digitalizado sem um software que filtre as informações necessárias, não traz benefícios a mais para o profissional de R&S, sendo assim, tendo que fazer o processo de seleção analisando currículo por currículo.

Nota-se que apesar da tecnologia ser mais utilizada no processo de recrutamento externo, para atrair e captar profissionais qualificados, não há em nenhuma das empresas uma ferramenta que faça a filtragem dos currículos captados através das formas tecnológicas, para formação do perfil ideal dos candidatos, para fazer a seleção.

Tabela 11: Benefícios da TI no processo de R&S

<b>Respostas</b>	<b>Empresas</b>		
	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Redução de custos	X		
Rapidez	X	X	
Agilidade			X
Atingir o maior número de candidatos	X		X
Outros			

Fonte: Dados da Pesquisa

A tecnologia traz muitas vantagens para o R&S, quando perguntados sobre os benefícios da TI dentro do R&S, a empresa Multilaser respondeu que os principais são redução de custos, rapidez e conseguir atingir um maior número de candidatos.

Já a empresa Centauro respondeu que a agilidade e atingir o maior número de candidatos são os maiores benefícios. Com relação a empresa Pandurata, a mesma afirmou que o único benefício para a organização é a rapidez.

Compreende-se que apesar de as empresas identificarem diversas vantagens obtidas com o uso da tecnologia, a mesma ainda não é utilizada em todo seu potencial. Conforme afirmado por Mitter e Orlandini (2005), o R&S online não é apenas a divulgação das vagas na internet, e sim também utilizar software especializado para fazer a filtragem de currículos.

Percebe-se que as empresas objeto do estudo, apenas utilizam a TI para fazer a divulgação das vagas e nas rotinas diárias, não tendo nenhuma ferramenta que acelere e melhore a assertividade da contratação de um profissional.

Tabela 12: Desvantagens no uso da TI no processo de R&S

<b>Respostas</b>	<b>Empresas</b>		
	<b>Multilaser</b>	<b>Pandurata</b>	<b>Centauro</b>
Não atingir candidatos que não usam tecnologia			X
Impessoalidade		X	
Grande número de candidatos que pode atrasar o processo	X		
Outros			

Fonte: Dados da Pesquisa

Quando questionados sobre as desvantagens do uso da TI no processo de R&S as empresas afirmaram que há alguns pontos negativos. A Multilaser apontou o item “grande número de candidatos”, pois podem atrasar o processo, por haver muitos candidatos que não se encaixam no perfil desejado para a vaga.

Já a empresa Centauro afirma que há um receio em não atingir candidatos que não usam tecnologia, portanto constata-se que apesar da tecnologia estar muito difundida, há certa preocupação das organizações não atingirem pessoas que ainda não usam tecnologia.

A empresa Pandurata respondeu que a maior desvantagem é a impessoalidade, podendo ser o motivo que impeça a tecnologia de ser mais utilizada dentro da organização. Conforme constatado por Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008), este é o principal motivo pelo qual os profissionais de RH não utilizam tanto a tecnologia neste processo importante para a organização.

Tabela 13: Dificuldades no uso da TI no processo de R&S

Respostas	Empresas		
	Multilaser	Pandurata	Centauro
Falta de conhecimento no manuseio da tecnologia/redes sociais	X		X
Pouca experiência com o site			
Grande número de candidatos que pode atrasar o processo		X	

Fonte: Dados da Pesquisa

Ao serem perguntadas se existe alguma dificuldade enfrentadas pelos profissionais de R&S, a falta de conhecimento no manuseio da tecnologia e redes sociais é a principal para a empresa Multilaser e Centauro, pois os profissionais de R&S não estão preparados para utilizar a tecnologia de uma forma mais avançada. Neste caso há uma necessidade que essas organizações façam tanto investimentos em ferramentas tecnológicas, quanto em treinamento dos seus funcionários.

Com relação a empresa Pandurata, o grande número de candidatos é um ponto negativo podendo atrasar o processo, por essa forma atingir uma região demográfica maior e a informação ser divulgada mais rápido.

Quando questionada se as empresas perceberam algum tipo de dificuldade com relação ao candidato, para participar do R&S online, todas as empresas afirmaram que não houveram relatos, compreende-se então que não há empecilhos para o uso da tecnologia para o candidato, podendo se tornar até um auxílio na procura de uma oportunidade profissional, conforme afirmação de Costa (2002), na visão dos candidatos a tecnologia facilita a busca e o envio de seus currículos para as vagas desejadas, de forma efetiva.

Por fim, ao perguntar se existe algum motivo para a não utilização da TI no R&S, todas responderam que não. Identifica-se que apesar de não haver nenhum motivo para não aumentar o uso da TI no R&S, as empresas ainda não estão investindo de forma eficaz para transformar a tecnologia da informação em um apoio fundamental para o processo em si.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida procurou demonstrar a importância e os benefícios trazidos para a organização, através do uso da tecnologia da informação no processo de recrutamento e seleção. Com a utilização da mesma, a empresa tem mais agilidade em seus processos,



maiores chances de assertividade na contratação de um profissional, evitando retrabalho, e tornando a área de recursos humanos, estratégica e valorizada na organização.

Com a pesquisa, foi possível perceber que as empresas em geral recorrem ao auxílio da TI, como software ERP, frequentemente utilizados nos processos dentro do RH. No setor de Recrutamento e Seleção, o método mais utilizado é o misto. Utilizam diversas fontes de R&S externo, porém ainda continuam operando com métodos tradicionais.

Ficou evidente na análise dos dados obtidos que, o principal uso da TI nas empresas entrevistadas, é para o processo de divulgação das vagas. Constatou-se que os métodos mais utilizados como fonte de R&S são: sites corporativos, anúncios em jornais, redes sociais, agências de empregos, sites de empregos, indicação e anúncios em faculdades/escolas.

Todas as empresas apontaram como benefícios rapidez, agilidade, atingir maior número de candidatos e redução de custos, e como desvantagens da TI são impessoalidade, grande número de candidatos, e não atingir algum candidato que não utiliza a internet. Duas empresas afirmaram que as dificuldades encontradas com o uso da TI são falta de conhecimento do profissional de RH. Apesar disso não há motivos que gerem o desejo da não utilização da tecnologia. As empresas relataram que não foi notado dificuldade por parte do candidato com a tecnologia da informação.

Por fim, constatou-se que apesar das empresas reconhecerem os benefícios e utilizarem a tecnologia, não a fazem de uma forma eficaz, usando basicamente para divulgação da vaga, ou seja, recrutamento externo, não sendo utilizada no processo de seleção pela falta de impessoalidade e softwares que auxiliem na filtragem dos candidatos, sendo assim no processo de recrutamento e seleção dentro das empresas objeto de estudo, não há tanta eficiência e eficácia como poderiam ter.

## REFERÊNCIAS

BARCELOS, Enio Marcos Barbireski; ROSA, Mariana Pegoraro; BRAGA, Rodrigo Julio. A relação das áreas de tecnologia da informação e recursos humanos nas organizações. **Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, PR, v. 4, n. 1, p. 24-38, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/conhecimentointerativo/article/view/3>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

COSTA, Tatiana Ribeiro da Costa. **E-RH: O impacto da tecnologia para a gestão de recursos humanos**. 2002. 74p. Trabalho de conclusão de curso. Faculdade de economia, administração e contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 579 p.

CAVALCANTE, Lidia Eugenia. Gestão estratégica de recursos humanos na era da tecnologia da informação e da globalização. **Informação e Informação**, Londrina, n.º 2, Edição 5, p. 139-147, jul./dez. 2000. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/viewArticle/1669>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

D'ÁVILA, Geyza Cunha; RÉGIS, Helder Pontes; OLIVEIRA, Lúcia Maria Barbosa de. Redes sociais e indicações para processos de recrutamento e seleção: uma análise pela perspectiva dos candidatos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 10, 1, jan-jun 2010, p. 65-80. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000100006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000100006)>. Acesso em: 23 jul. 2015.

GIL, A. C. **Administração de Recursos Humanos – Um Enfoque Profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

HANASHIRO, Darcy Mikito Mori; TEIXEIRA, Maria Luiza Mendes; ZACCARELLI, Laura Menegon. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 386 p.



MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 336 p.

MITTER, Gabriela Vilharquide; ORLANDINI, Jean Marcel. Recrutamento on-line/internet. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**, Maringá, v. 2, n.º 2, p.19-34, 13, jul./dez. 2005. Disponível em: < <http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/viewArticle/17>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

SILVA, Marcio Henrique de Almeida; LUDENÑA, Mercy Escalante. A utilização da tecnologia de informação na área de recursos humanos: estudo de caso em duas empresas de São Paulo. **Revista Formadores: Vivências e Estudos**, Cachoeira v. 6, n. 1, p. 114-127 2013. Disponível em: <<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores/article/view/291>>. Acesso em: 20 jul. 2015.