

# Quais os benefícios do uso da tecnologia da informação no processo seletivo para a empresa e para o candidato

**Ester da Silva Araújo Albuquerque**

**ester.araujo@aedb.br**

**AEDB**

**Douglas de Sousa Alvarenga**

**douglas.alvarenga@aedb.br**

**AEDB**

**José Eduardo de Oliveira**

**Jose.Oliveira@aedb.br**

**AEDB**

**Resumo:** Este artigo tem objetivo demonstrar os impactos negativos e positivos gerados na empresa, pelo processo seletivo via internet. Este processo se mostra uma fonte de oportunidades para atrair e reter talentos, dando sentido ao termo “agregar pessoa” à organização. Esta pesquisa visa demonstrar a influência da tecnologia, sobre os processos organizacionais impactados pela inovação, estabelecendo novos métodos de seleção mais atrativos e diferenciados na busca de atrair profissionais mais qualificados. A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva de opinião, aplicada por meio de um questionário enviado às empresas de consultoria de recrutamento e seleção, sendo o foco buscar as principais características de comportamento e atitudes que são observadas pelos profissionais da área quando a busca por candidatos é por meio das redes sociais. Como resultado desta pesquisa, espera-se que as pessoas entendam que o uso da internet no meio empresarial para o recrutamento e seleção traz diversos benefícios não só para a empresa, mas também para o candidato.

**Palavras Chave:** Internet - Talento - Tecnologia - Recrutamento - Seleção

## 1. Introdução

Atualmente a tecnologia está cada vez mais presente no dia a dia das pessoas, tendo um grande poder de influência que impacta de forma direta ou indireta. Este avanço tem se tornando cada vez mais forte quando o assunto envolve as redes sociais, pois as pessoas têm tido cada vez mais liberdade para expressarem seus valores, pensamentos, posicionamentos e até mesmo pontos fortes que diz respeito a suas personalidades.

As empresas responsáveis por recrutamento e seleção acabam tendo oportunidade para selecionar possíveis candidatos para processos de recrutamento e seleção, levando em conta tudo o que é exposto em suas redes. O conteúdo que é apresentado nas redes pelo candidato poderá ser avaliado de forma positiva ou negativo, dependendo do que será exposto.

A pesquisa se faz importante, pois tem por objetivo apresentar a forma adequada que os usuários dessas redes devem exercer, levando sempre em consideração a importância em transmitir uma imagem positiva e atraente, para que as empresas responsáveis por este tipo de recrutamento possam avaliar, monitorar e selecionar candidatos em potencial.

Esta pesquisa tem como premissa abordar as principais características de comportamento dos candidatos em um processo de recrutamento ou seleção tendo por base as redes sociais, considerando a visão das empresas sobre o assunto e traçar o perfil de comportamento ideal e positivo para um candidato que é usuário das redes.

Para Chiavenato (2010) a internet veio para revolucionar o processo de recrutamento, devido à praticidade de interação na relação candidato/empresa que ela proporciona. Em seus perfis virtuais, os candidatos expõem suas opiniões, valores, preconceitos e traços de suas personalidades. Essas informações podem ser usadas como forma de avaliação pelos recrutadores que irão julgar se o conteúdo exposto condiz com o perfil desejado pela empresa.

## 2. Material e Método

O objetivo inicial trata-se de ampliar o estudo referente as características de comportamentais dos candidatos em um processo de recrutamento ou seleção quando o meio utilizado para procura de um candidato é pelas redes sociais, e para alcançar esse será fundamental estabelecer também objetivos mais específicos como o de ampliar a base das

características de comportamento positivas e negativas dos candidatos de um processo de recrutamento ou seleção que estão nas redes sociais e ampliar de forma a desenvolver melhor os critérios de avaliação utilizados por essas empresas e/ou consultorias para definir a utilização adequada da ferramenta como um diferencial competitivo para o usuário que está à procura de uma vaga.

## 2.1 Recrutamento E Seleção

No âmbito profissional, toda escolha busca tem por finalidade estabelecer critérios que sejam capazes de medir os resultados nos processos de recrutamento e seleção são utilizados de diferentes formas no objetivo central de selecionar um profissional que seja compatível e se encaixe da melhor maneira possível à vaga e à cultura de uma determinada empresa. O recrutamento e a seleção interpretados por diversos autores como processos codependentes e diferentes. Segundo Chiavenato (2010, p. 104) “Este é o papel do recrutamento: divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuam determinadas características desejadas”. Dessa forma, se faz necessário de maneira estratégica e atrativa as vagas de um processo, levando em consideração os meios fundamentais para selecionar os possíveis candidatos, aqueles com o perfil ideal e que atenda os critérios da vaga.

O recrutamento faz o uso de diversos meios de comunicação para garantir que a divulgação de uma vaga chegue até o candidato em potencial. De acordo com Ivancevich (2008) Avaliação dos resultados da seleção de pessoas pede que cada organização determine os processos e procedimentos mais adequados e que proporcionem melhor resultado. O processo precisa ser eficiente e eficaz., Segundo Chiavenato (2008) A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro o qual permite que apenas alguns ingressem na organização, sendo necessário possuírem um perfil que se adéque a empresa. A pessoa certa, no local certo na hora certa, é como se define popularmente o processo seletivo.

## 2.2 Redes Sociais Virtuais

Na geração atual, cada vez mais moderna e altamente conectada, a internet acabou se tornando uma grande fonte de comunicação que proporciona a troca de informações de maneira veloz e sem barreiras, sendo capaz de atingir o mundo. De acordo com Siqueira (2007 apud

Molina, 2011) a internet é uma das invenções tecnológicas mais úteis e moderna, pois abrange softwares, aplicativos e plataformas que oferecem soluções que são capazes de integrar todas as áreas do conhecimento humano, levando em consideração que facilita a vida em sociedade. Castells (2003) ressalta a importância da internet, afirma ainda que a era da informação pode ser comparada ao que foi a eletricidade na era industrial, em função da performance em distribuir informação por todo domínio da atividade humana:

[..] Se a tecnologia da informação é hoje o que a eletricidade foi na Era industrial, em nossa época a internet poderia ser equiparada tanto a uma rede elétrica quanto ao motor elétrico, em razão de sua capacidade de distribuir a força da informação por todo o domínio da atividade humana. Ademais, à medida que novas tecnologias de geração e distribuição de energia tornaram possível a fábrica e a grande corporação como os fundamentos organizacionais da sociedade industrial, a internet passou a ser a base tecnológica para a forma organizacional da Era da informação: a rede. (2003, p. 7).

Para Afonso as redes sociais podem ser definidas como as maiores responsáveis pelo compartilhamento de ideias entre pessoas que possuem interesses, objetivos e valores em comum. Um grupo de discussão online é formado por indivíduos com identidades semelhantes. “Estas redes sociais estão hoje instaladas principalmente na internet devido ao fato desta possibilitar uma aceleração e ampla maneira das ideias serem divulgadas e da absorção de novos elementos em busca de algo em comum.” (AFONSO, 2009, p.31).

### **2.3 Recrutamento E Seleção Via Redes Sociais Virtuais**

O recrutamento e seleção tem contado cada vez mais com o auxílio das redes sociais virtuais, essa ferramenta vem sendo cada vez utilizada pela área de recursos humanos. Essa realidade tende a evoluir cada vez mais, pois a tecnologia vem avançado cada vez mais rápido, o que acaba facilitando a forma de comunicação e interação entre as pessoas. De acordo com Milkovich e Boudreau (2000) afirmam o quanto a tecnologia tem avançado e se feito presente nos processos de seleção e que a internet vem potencializando novas ferramentas para gerar

oportunidades. De acordo com alguns estudos publicados referente a este tema, demonstram o quanto as empresas estão receptivas resultados bastante receptivos por parte das empresas em relação a esta nova prática. Um dos estudos que comprovam esses resultados é de Almeri; Martins e Paula (2013) que realizaram uma pesquisa com vinte empresas brasileiras com especialização em recrutamento e seleção, onde 100% afirmaram utilizar as redes sociais virtuais em alguma etapa do processo de recrutamento e/ou seleção.

Por outro lado, é importante ressaltar que em alguns casos, onde não há o cuidado necessário para a utilização das redes sociais podem acabar os candidatos podem acabar sendo desclassificados, essa pesquisa foi realizada pela Repple<sup>2</sup> que considerou 300 profissionais da área de gestão de pessoas, no ano de 2011, a qual reportou que 69% dos recrutadores norte-americanos assumem já ter dispensado um candidato devido às informações apresentadas em seus perfis disponibilizados em redes sociais. De acordo com Afonso (2009) para um processo de recrutamento e seleção realizado por meio das redes virtuais ser eficaz é necessário que o candidato, apresente e mantenha um perfil verdadeiro, sendo totalmente transparente nas informações, sempre mantendo-as atualizadas e tomar cuidado para que as publicações não criem uma imagem negativa ou contraditória á imagem que este tem por objetivo passar à empresa.

### **3. Relevância**

Este estudo visa possibilitar a qualquer indivíduo esclarecimento referente as formas e meios de utilizados por uma empresa para realizar seus processos seletivos. Dessa forma o tema abordado gera relevância a vida profissional de qualquer indivíduo abrangendo a capacitação e preparo ideal para o tal modo de recrutamento.

### **4. Referencial Teórico**

Alguns estudos anteriores mostram que com o a criação do *e-commerce*, surge em 1990 o termo e-RH, que se refere à condução de processos de Gestão de Recursos Humanos com a utilização da tecnologia (LEGNICK-HALL; MORITZ, 2003). Segundo Nakayama, Pilla e

Binotto (2006), o e-RH, ou, em inglês, e-HR (*eletronic Human Resources*) influencia processos de recrutamento e seleção com a utilização de recursos *online*, treinamentos a distância por meio de portais (*e-learning*), avaliações de desempenho conduzidas pela intranet ou por meio de *softwares* especializados, entre outros. Em 1998, Ulrich antecipou-se à tendência constatando que o desenvolvimento futuro das práticas de GRH requer o contínuo aprimoramento de diversas tecnologias essenciais à área (ULRICH, 1998).

## 5. Metodologia

Utilizamos como material de pesquisa artigos disponíveis no google acadêmico e em um livro sobre recrutamento e seleção e baseamos em relatos das empresas responsáveis por recrutamentos nas redes sociais o foco é de adquirir o máximo de comportamentos e atitudes observadas pelos profissionais da área.

## 6. Resultados e Discussão dos resultados

A busca pelo resultado se dará pela eficácia da utilização da internet como meio de suporte nos processos de recrutamento e seleção quando realizados nas redes sociais. Dessa forma ao longo do desenvolvimento deste artigo iremos buscar realizar questionários que se apliquem ao tema, de forma que seja definir um perfil padrão de comportamento ao usuário das redes sociais virtuais de forma que seja possível contribuir de maneira efetiva para a divulgação positiva da imagem profissional e pessoal deste em um processo de recrutamento e seleção

## 7. Conclusões

O principal objetivo deste trabalho condiz em abordar como as redes sociais podem colaborar dentro de um processo de recrutamento e seleção de um perfil em potencial. Foi possível apresentar com base em estudos de alguns estudiosos o quanto as empresas estão cada vez mais se adaptando e introduzindo essa ferramenta para os recrutamentos.

No que se refere as vantagens e desvantagens tanto para o candidato, bem como para empresa foi apresentado e frisado a importância de se utilizar as redes sociais como ferramenta para os processos de recrutamento e seleção da mesma forma como é importante do candidato

se atentar para os cuidados ao realizar uma postagem para que este não passe uma imagem contrária daquilo que realmente é.

Por fim, os resultados apresentados, mostram o quanto as redes sociais virtuais, nos dias atuais, podem ser essenciais nos processos, possibilitando uma inovação aos métodos tradicionais já utilizados, tais como entrevistas, testes e dinâmicas os resultados gerados podem ser tornar ainda mais valiosos para as empresas. Dessa forma, para o candidato as redes sociais devem ser encaradas como uma verdadeira vitrine profissional, desde que este faça o uso corretamente. Embora as redes sociais virtuais, em sua maioria, sejam páginas voltadas para o lazer, este estudo apresenta a importância e as formas diferentes que as redes podem ser utilizadas e o quanto as empresas utilizam de forma estratégica.

## REFERÊNCIAS

LENGNICK-HALL, M.; MORITZ, S. The impact of e-HR on the Human Resource Management function. **Journal of Labor Research**, v. 24, n. 3, p. 365-379, 2003.

ULRICH, D. **Os Campeões de RH: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

NAKAYAMA, M. K.; PILLA, B. S.; BINOTTO, E. (Org.) **@-RH Conceitos e Práticas de RH Eletrônico**. Passo Fundo: Editora UPF, 2006.

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

MOLINA, Marina Vasconcelos. **Redes sociais virtuais como uma nova ferramenta nos processos de recrutamento, seleção e controle de pessoal**. 2011. Projeto de monografia (Graduação em Administração) – Universidade de Brasília – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Brasília, DF.

CASTELLS, Manuel. **A Galáxia da Internet: Reflexões sobre a Internet, os Negócios e a Sociedade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahor, 2003.

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

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

ALMERI, Tatiana Martins; MARTINS, Karina Ramos; Paula, Diego da Silva de. **O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção.** ECCOM, v. 4, n. 8, jul./dez.2013.