QUAL A PERCEPÇÃO DOS CANDIDATOS QUANTO AS PLATAFORMAS ON-LINE DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO

WHAT CANDIDATES PERCEPTION OF ONLINE PLATFORMS FOR RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE: A CASE STUDY

ANE CAROLINE DE ARAUJO[1]

JULIANA FERRI[2]

RESUMO: Esta pesquisa versa sobre a percepção das pessoas com relação as plataformas on-line, desenvolvida a fim de lançar oportunidades de emprego através da Internet, onde os recrutadores utilizam ferramentas para avaliar candidatos que possam dar resposta as necessidades da empresa. Tendo em vista a necessidade de um investimento moderno no ciclo de procura e absorção de talentos, esta evolução mostra a existência de um trabalho modificado que assumi um papel primordial aos que buscam atuar em um serviço profissional gratificante. O recrutamento e seleção de pessoas, está integrado em processos inovadores on-line que procuram por perfis que correspondem as expectativas tanto para a empresa quanto para o candidato. Através de um estudo de caso, podemos explorar a efetividade causada no momento, salientando os benefícios e as dificuldades que foram encontradas pelas pessoas ao utilizarem essa plataforma. Com a coleta de dados tivemos um resultado no qual verificou-se que poucas pessoas já participaram de uma entrevista de emprego on-line, pois não estão em constante acompanhamento da tecnologia, e os que já participaram, não se sentiram muito confortável por falta de experiência, porém destacou-se também que muitos tem interesse pois pensam que pode ser um ótimo modelo de inovação.

PALAVRAS-CHAVE: Videoconferência. Inovação. Recrutamento e Seleção.

ABSTRACT: This research deals with people's perception of online platforms, developed in order to launch job opportunities over the Internet, where recruiters use tools to evaluate candidates who can respond to needs of the company. In view of the need for a modern investment in the cycle of demand and absorption of talents, this evolution shows the existence of a modified work that I assumed a primary role for those who seek to act in a rewarding professional service. The recruitment and selection of people, is integrated into innovative online processes that look for profiles that meet expectations for both the company and the candidate. Through a case study, we can explore the effectiveness caused at the moment, highlighting the benefits and difficulties that were encountered by people when using this platform.

1 Aluna do Curso de Administração da Faculdade Cristo Rei – Faculdade Educacional de Cornélio Procópio – FACCREI - FACED, E-mail: anne.araujo19@hotmail.com

[2] Professora do Curso de Administração da Faculdade Cristo Rei - Faculdade Educacional de Cornélio Procópio – FACCREI – FACED, E-mail: julianaferri.prof@gmail.com

With data collection we had a result in which it was found that few people have participated in an online job interview, because they are not in constant monitoring of technology, and those who have participated, did not feel very comfortable due to lack of experience, but it has also been noted that many are interested because they think it can be a great model of innovation.

KEYWORDS: Video conferencing. Innovation. Recruitment and selection.

1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário mundial onde existe o desemprego visivelmente identificado em grandes centros, muitas pessoas encontram dificuldades, quando se fala em entrevistas de emprego que utilizam recursos tecnológicos para contratação para um mercado supercompetitivo e exigente, por isso sentimos a falta de cursos de informática para poder acompanhar os avanços da tecnologia.

O propósito de estudar este tema prende-se ao grande desenvolvimento do uso da tecnologia, que no presente faz-se necessário passar pelos processos de mudanças crescente na nova realidade de comunicação entre pessoas e empresas. A intenção é além de ajudar como material para discussões acadêmicas, conceder uma orientação para as pessoas sobre o uso dessas plataformas.

O tema escolhido é devido à grande utilidade do processo de recrutamento e seleção de candidatos por meio do uso da Internet. Apresentamos de forma sucinta alguns benefícios de recrutamento e seleção, que serão citados no decorrer desta pesquisa, com o intuito de incentivar as pessoas a se adaptarem com essa nova plataforma para a procura de emprego, a fim de encontrar as oportunidades de trabalho desejados.

Portanto, esta pesquisa tem o objetivo de identificar a percepção dos indivíduos com relação ao processo de recrutamento e seleção on-line feito por meio das plataformas computacionais alinhadas as grandes empresas empregadoras, uma ferramenta da qual hoje é indispensável pois já estão sendo cada dia mais utilizadas no mercado de trabalho.

As respostas da pesquisa aqui preconizada foram adquiridas por meio de um questionário aplicado em uma Instituição de ensino superior localizada no norte do Paraná. A pesquisa está dividida nas seguintes partes: Introdução, esta que está

sendo apresentada; Referencial Teórico, sobre o processo de Recrutamento e Seleção; Procedimentos metodológicos; Resultados da pesquisa; Análise dos gráficos; Considerações finais e por fim; Referências.

Passamos a apresentação do referencial teórico, fornecendo uma visão geral sobre o assunto escolhido.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No cenário atual da sociedade, temos visto uma grande evolução da tecnologia e cada vez mais sua utilização pelas pessoas em um contexto geral tais como, estudantes, profissionais liberais, e empregadores que utilizam as redes sociais para encontrar possíveis talentos à fim de atender as necessidades de suas empresas (FEGLEY, 2007; VERHOEVEN & WILLIAMS, 2008).

As empresas contratam profissionais por meio de um processo intitulado: processo de recrutamento e seleção, este por sua vez, envolve várias atividades que devem ser analisadas de forma holística com o objetivo de escolher o profissional que melhor atende as necessidades da organização (CAETANO & VALA, 2002).

O recrutamento é desenvolvido à fim de atrair grupos de candidatos para diversos cargos disponíveis no mundo do trabalho, tais cargos são anunciados por meio de vagas de empregos de organizações em busca de candidatos preparados para disputá-las, podendo este mercado ser interno, externo ou misto (CHIAVENATO, 2006).

O recrutamento interno é quando a empresa pretende preencher uma vaga apenas transferindo seus próprios funcionários de setores, dando a eles a oportunidade para que cresçam dentro da empresa, por meio da investidura em planos de carreira (CHIAVENATO, 2004).

Recrutamento externo, versa a respeito de candidatos vindos de fora, candidatos que são cativados com os procedimentos de recrutamento, trata de atrair pessoas desconhecidas, cujo levantamento de perfil e a probabilidade de selecionar os candidatos que mais respondem as necessidades da vaga e que agregam novas experiências a empresa (CHIAVENATO, 2004).

O recrutamento misto, entende-se como uma alternativa utilizada pelas empresas, as vagas são divulgadas para candidatos internos e externos, permitindo a oportunidade a ambos, sendo que para que não haja nenhuma possibilidade de

influência na avaliação dos candidatos, de preferência são analisados por uma empresa terceirizada ou também agencias de recrutamento (CHIAVENATO, 2004).

Haja vista, o recrutamento é composto por estratégias e ferramentas que tem como objetivo atrair candidatos com perfil esperado para assumir deveres e obrigações dentro de uma organização (CHIAVENATO,1999).

Chiavenato (2010) afirma que “Este é o papel do recrutamento: divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuam determinadas características desejadas.”

Diante deste contexto, uma outra atividade é a seleção, que consiste no processo que parte de informações adquiridas sobre os candidatos recrutados, com o intuito de escolher aquele com os requisitos e condições de ocupar um cargo dentro de uma organização (CHIAVENATO, 1999).

Para Chiavenato (1999), “a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização”. Já Pontes (1996) cita que “a seleção, é o processo de escolha dos candidatos que melhor ocupariam determinado cargo na organização, com base na avaliação das características pessoais e motivações”.

As técnicas de seleção podem ser classificadas em cinco grupos: entrevistas presenciais ou videoconferência; provas de conhecimentos ou de capacidade; testes psicológicos; testes de personalidade; técnicas de simulação (CHIAVENATO, 2004).

Uma seleção eficaz objetiva visualizar as características particulares de cada candidato (competência, conhecimento, técnica, experiência etc.), estas características são algumas condições de exigências dentro de uma organização que busca por colaboradores que possam agregar valor à empresa (ROBBINS, 2009).

Segundo Cronbach (1996, apud FERREIRA, 2005, p. 90):

> O resultado das avaliações nos processos de seleção não deveria eliminar este ou aquele candidato, mas adequá-lo à função para a qual estivesse mais preparado, de modo que pudesse desenvolver todas a suas potencialidades.

Existem várias outras maneiras de escolher um novo colaborador para agregar valor a uma empresa, uma delas usadas hoje em dia é o recrutamento on-line, definido como aquele processado por meio da Internet, via e-mail, ou aquele

que utiliza sistemas de comunicação mais avançados que possibilitam um entretenimento de candidaturas com a organização (GOMES, CUNHA, REGO, CARDOSO, MARQUES, 2008).

O autor ressalta que o recrutamento on-line é, portanto, comunicações através de plataformas em que permitem que as pessoas compartilhem argumentos por meio de sua imagem, vídeos, voz, ou por meio de textos (ASKOOL, 2012).

Carlson (2007), apresenta uma percepção positiva sobre o recrutamento online:

> O recrutamento on-line mudou a maneira como os empregadores vêem o fato de se encontrar bons empregados e, a dos empregados sobre seus empregos e empregadores. De fato, a Internet vem alterando completamente o modo como as empresas gerenciam os recursos humanos. Entretanto, embora facilite a obtenção de currículos de candidatos passivos (pessoas que estão satisfeitas com seu emprego atual, mas que poderiam ser induzidas a mudar para outro melhor) a Internet também levanta importantes questões éticas sobre privacidade (CARLSON, 2007).

Hoje em dia, as empresas estão mais direcionadas na procura de pessoas certas para preencherem um cargo, buscam contratar funcionários qualificados e que sejam inseridos na sua cultura organizacional, assim a Internet pode ser um meio mais rápido que facilita a contratação de candidatos (DOMINGUES, 2003).

Desta forma, o processo de Recrutar e Selecionar novos colaboradores por meio da Internet consegue obter maiores resultados nos dias de hoje, pois a utilização de novas tecnologias de informação e comunicação permitem que este processo seja realizado com condições mais completa no que se refere a informações acerca dos candidatos (FLOREA & BADEA, 2013).

Na atualidade o recrutamento e seleção de pessoas on-line está se tornando a maneira mais dinâmica e útil de atrair profissionais, pois otimiza tempo e custo para contratar colaboradores interessados em participar e contribuir com uma organização (PERETTI, 2007).

A possibilidade de uma empresa atrair candidatos com os quesitos desejados, depende muito da maneira da divulgação da vaga, também dos avanços na utilização das plataformas na Internet (COBER, BROWN, 2004).

As empresas só conseguem se manter no mercado competitivo, quando passam diariamente pelos processos de mudanças, pois ao utilizar a Internet para

alcançar um objetivo, permite principalmente, uma aproximação do candidato com a empresa (MITTER & ORLANDINI, 2005).

Por este fato, as organizações estão cada vez mais apostando nessa tendência, além de estarem atualizados do mundo da Internet, divulgar as ofertas de empregos on-line e contratar candidatos pelo processo de recrutamento e seleção online significa que iram ter mais vantagens na escolha da pessoa certa para o preenchimento do cargo, pelo fato de encontrarem candidatos de diferentes lugares (ARAÚJO & RAMOS, 2002).

Passamos a apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa, foi desenvolvido um estudo de caso aplicado aos alunos em uma Instituição privada de ensino superior, localizada no norte do Paraná, reunindo um conjunto de opiniões onde a coleta de dados alcançada foi com o uso do formulário eletrônico denominado “Google Formulários”, com 10 questões para coleta de dados quantitativos, e 1 questão aberta para conceder uma análise de forma qualitativa dos dados obtidos.

Com as respostas coletadas tivemos um retorno perspectivo desta pesquisa, no qual podemos analisar a relação das pessoas com as inovações lançadas, que neste caso as plataformas on-line podem contribuir ou não para que as pessoas atinjam a sua profissão desejada. E para compor o aporte teórico da pesquisa com o objetivo de conhecer na íntegra os conceitos que nesta seção apresentamos, eram conhecidas superficialmente.

Em termos de resultados obtidos no estudo desta pesquisa, pode concluir-se que, os resultados podem ser generalizáveis, mesmo tendo em conta uma pequena dimensão das amostras utilizadas no estudo.

Passamos a apresentação dos resultados obtidos na pesquisa.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

No seguimento, apresentaremos os resultados da pesquisa no qual envolveu 47 pessoas, entre homens e mulheres em uma Instituição de Ensino Superior

localizada no Norte do Paraná, que estudam em um dos cursos: Administração, Direito, Enfermagem, Educação-Física, Pedagogia ou Engenharia Civil, com o intuito de melhor compreender sobre qual é a percepção das pessoas em relação ao novo modelo de contratar profissionais pela Internet, muito usados hoje em dia pelas organização que busca por profissionais qualificados que estão disponibilizados a agregar valor para a empresa.

4.1 Análise dos Gráficos

Nesta seção estão todas as perguntas do questionário aplicado, juntamente com uma análise das respostas obtidas. De acordo com a figura 1, temos o resultado da quantidade de entrevistados, no total de 47 pessoas, onde a maior parte são do sexo feminino com 59,6% das repostas e 40,4% são do sexo masculino totalizando 28 mulheres e 19 homens.

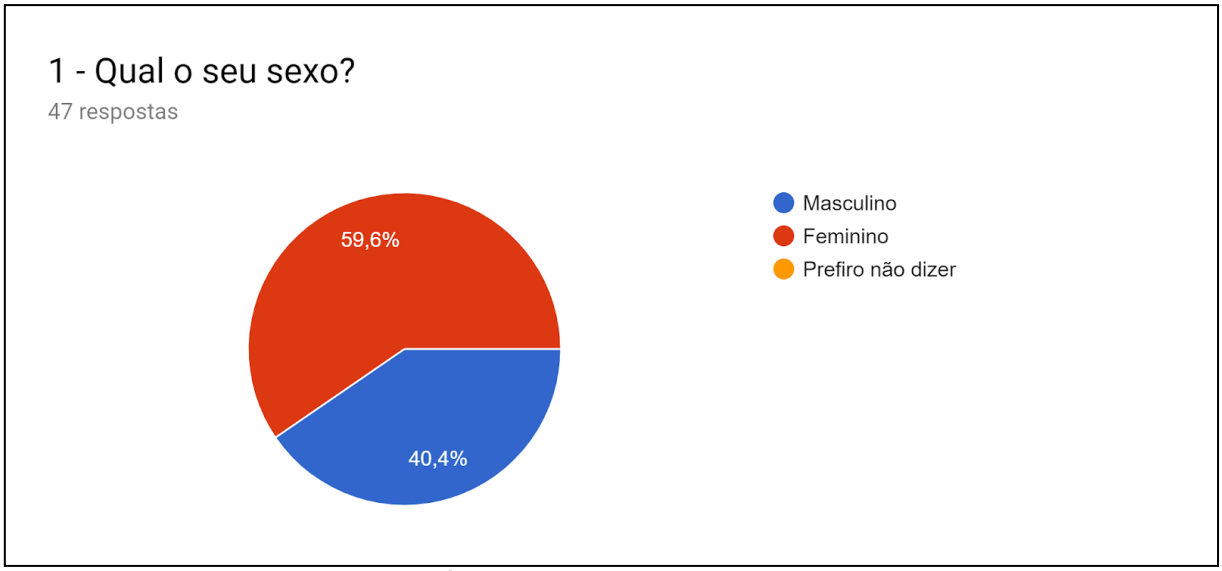

Figura 1. Gráfico da questão 1. Fonte: (Autora 2019).

Na segunda questão foi analisado a faixa de idade dos entrevistados, no qual dentre homens e mulheres 78,7% (37 pessoas) tem entre 18 à 24 anos, 19,1% (9 pessoas) tem entre 25 à 35 anos e somente 2,1% (1 pessoa) tem entre 36 à 50 anos, conforme foi demonstrado na figura 2 abaixo.

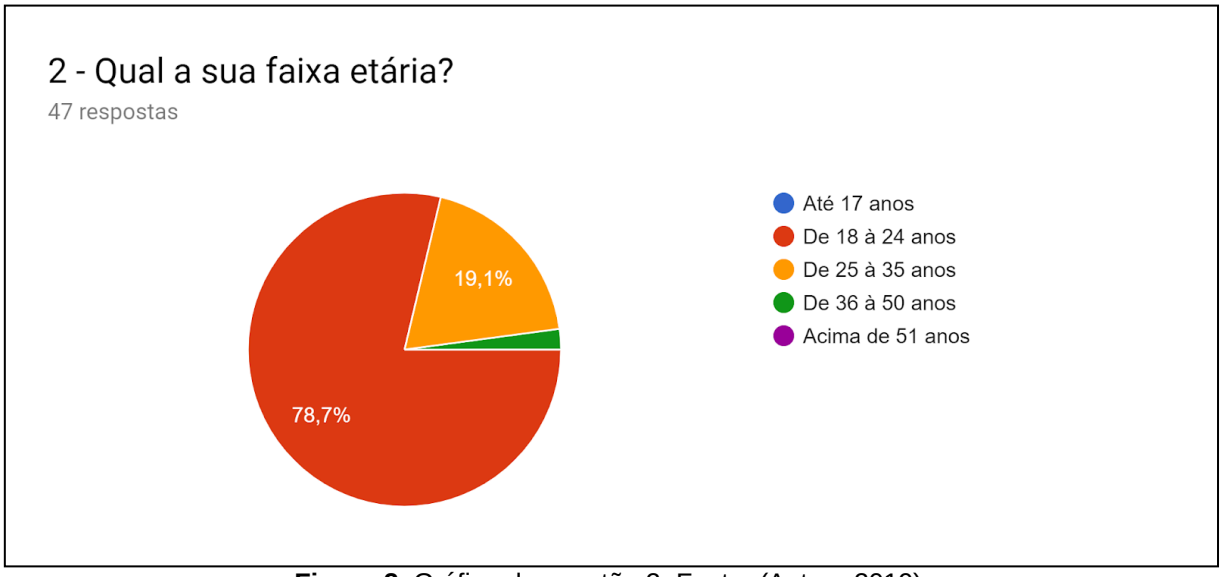

Figura 2. Gráfico da questão 2. Fonte: (Autora 2019).

Na figura 3, podemos observar que todos tem acesso à Internet, 72,3% (34 pessoas) tem mais acesso em casa, 12,8% (6 pessoas) em outros locais, 8,5% (4 pessoas) na Instituição de ensino onde estuda, 6,4% (3 pessoas) tem no trabalho, portanto dentre os respondentes não houve nenhuma porcentagem no qual não tem acesso há Internet em algum local.

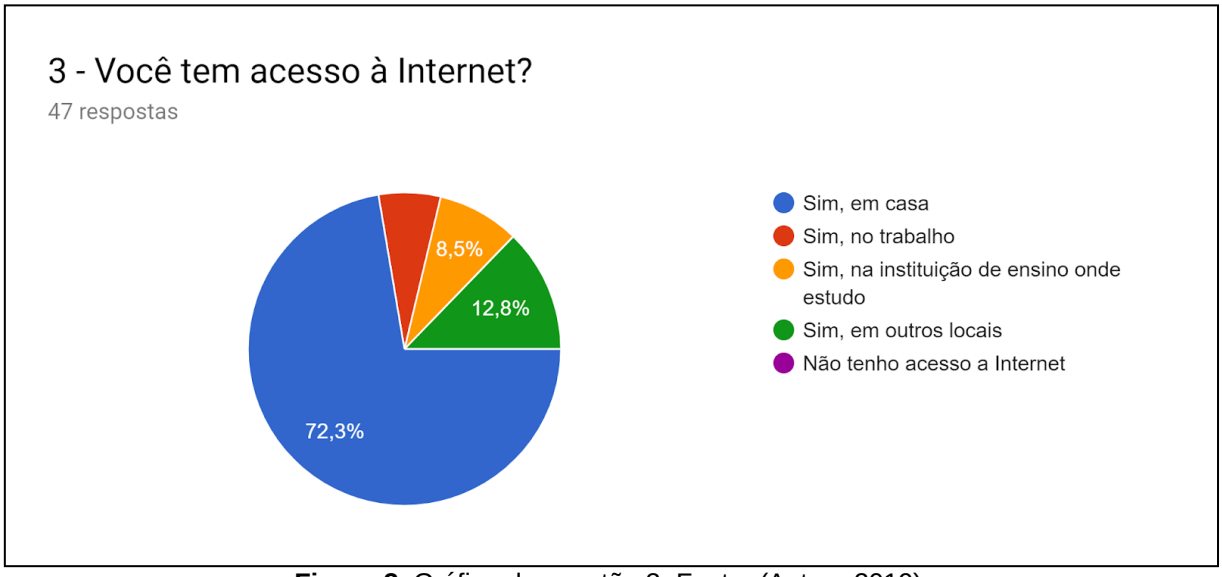

Figura 3. Gráfico da questão 3. Fonte: (Autora 2019).

Nesta questão o resultado diz que 59,6% (28 pessoas) costumam preencher cadastros para vagas de emprego on-line e os outros 40,4% (19 pessoas) diz que não preenchem esse tipo de cadastro, conforme apresentado na figura 4.

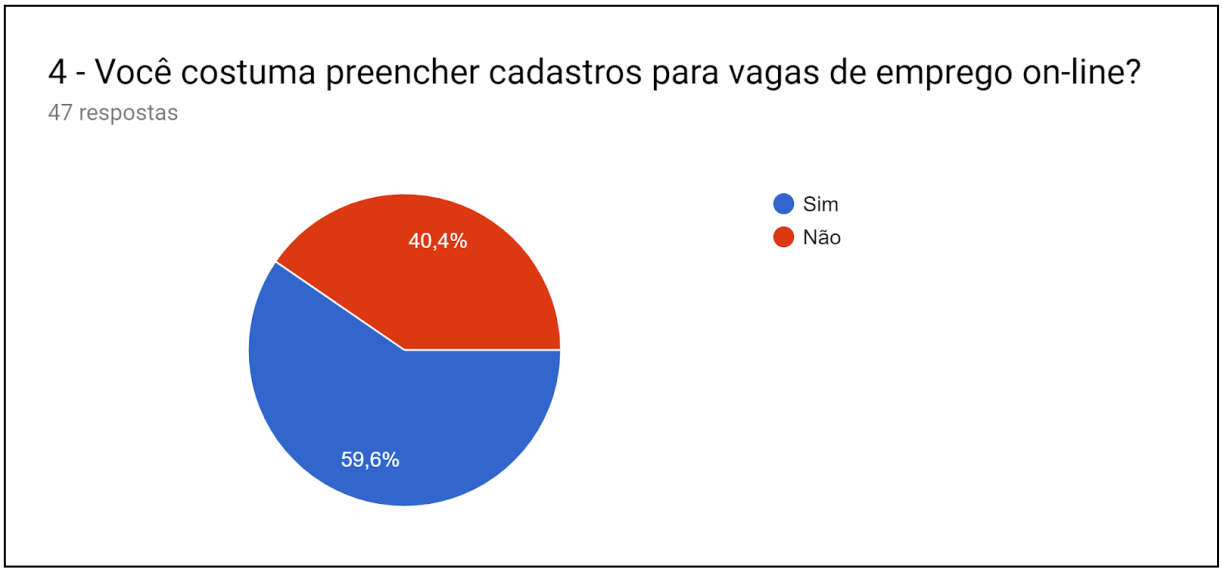

Figura 4. Gráfico da questão 4. Fonte: (Autora 2019).

Na figura 5, com os dados coletados, percebeu-se que 89,4% (42 pessoas) dessa Instituição já participaram de uma entrevista de emprego presencial, porém 10,6% (5 pessoas) nunca participaram de nenhuma entrevista. Este é um resultado positivo, pois mais da metade dos entrevistados já participaram, isso quer dizer que estão no caminho certo.

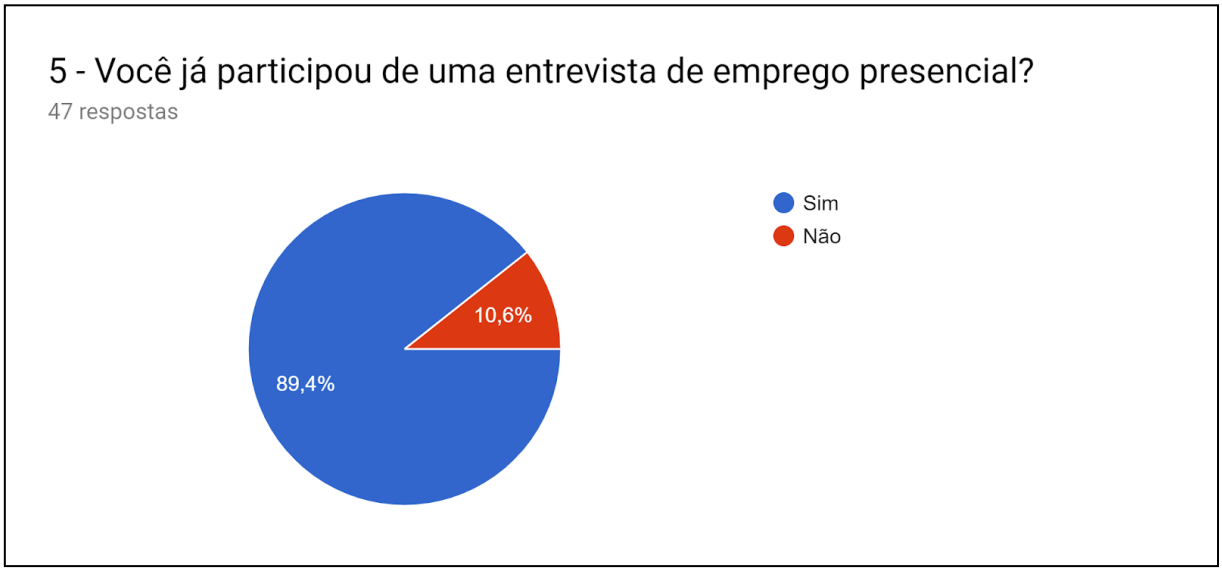

Figura 5. Gráfico da questão 5. Fonte: (Autora 2019).

Podemos destacar uma grande diferença de resultados na figura 6, no qual 80,9% (38 pessoas) responderam que nunca participaram de uma entrevista de emprego on-line e os outros 19,1% (9 pessoas) já participaram, este é um resultado preocupante, quer dizer que as pessoas não estão por dentro das novas tecnologias.

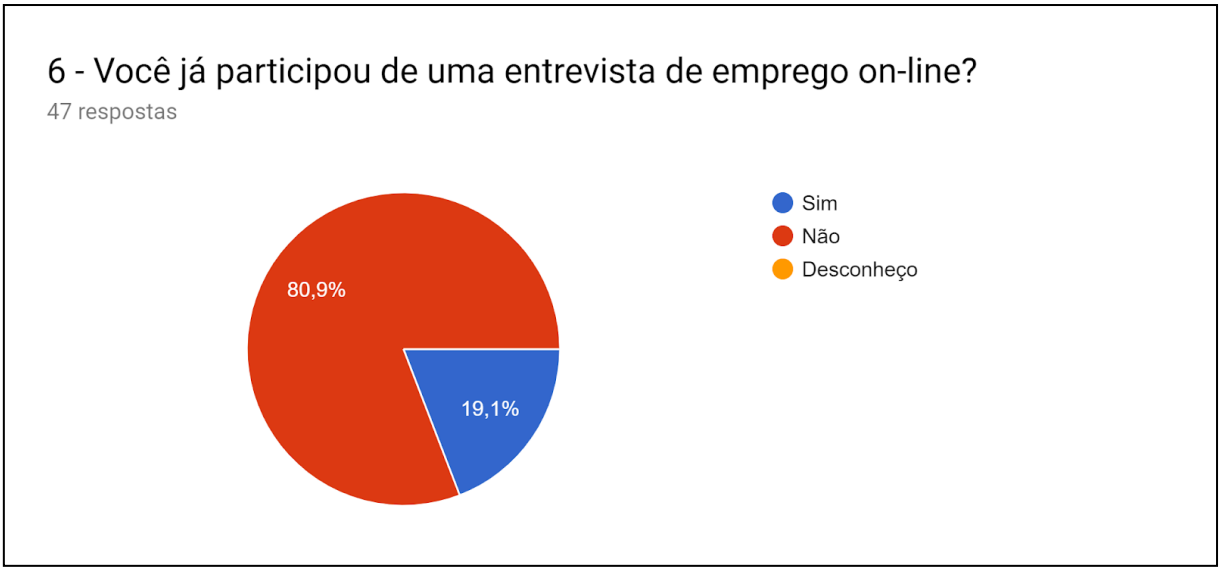

Figura 6. Gráfico da questão 6. Fonte: (Autora 2019).

Na sétima questão, 50% (9 pessoas) disseram que não encontraram dificuldades enquanto passaram por entrevistas de emprego on-line, porém temos um resultado igualado, onde 22,2% (4 pessoas) dos entrevistados diz que encontraram dificuldades moderadas, já 22,2% (4 pessoas) diz que não encontraram muitas dificuldades e 5,6% (1 pessoa) diz que já passou por uma entrevista de emprego por videoconferência e teve pouca dificuldade, conforme ilustrado na figura 7.

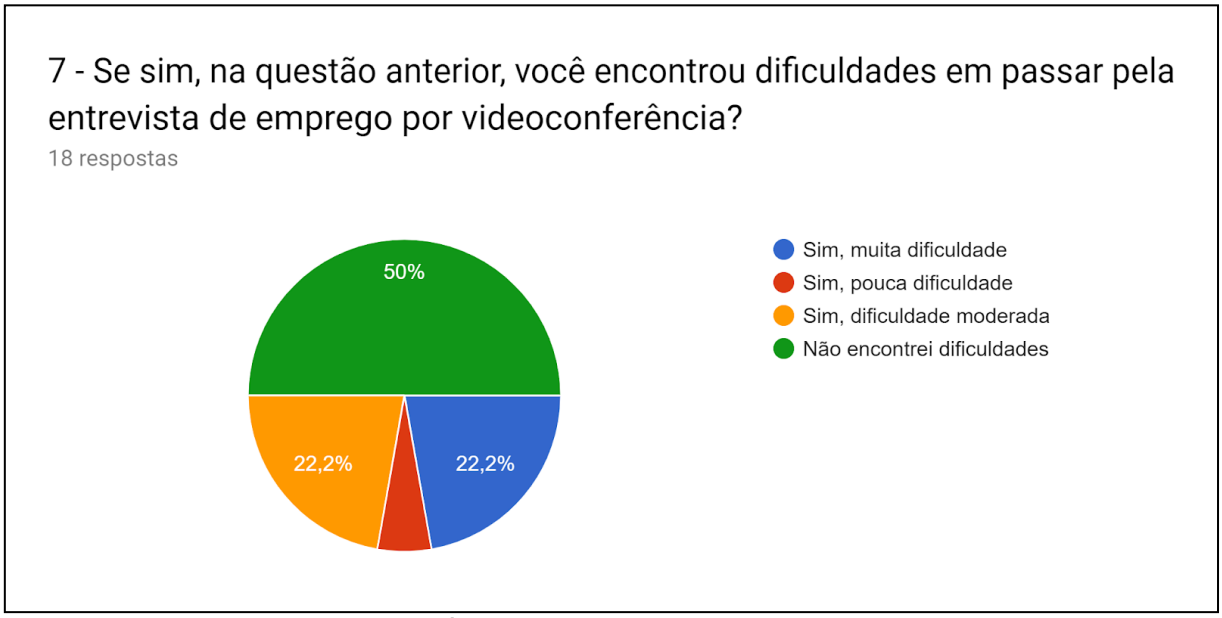

Figura 7. Gráfico da questão 7. Fonte: (Autora 2019).

A figura 8 revela que, 44,7% (21 pessoas) não estão totalmente preparados para fazer uma entrevista on-line, já 38,3% (18 pessoas) estão preparados e 17% (8 pessoas) não se encontram em estado de preparo para participar desse tipo de entrevista.

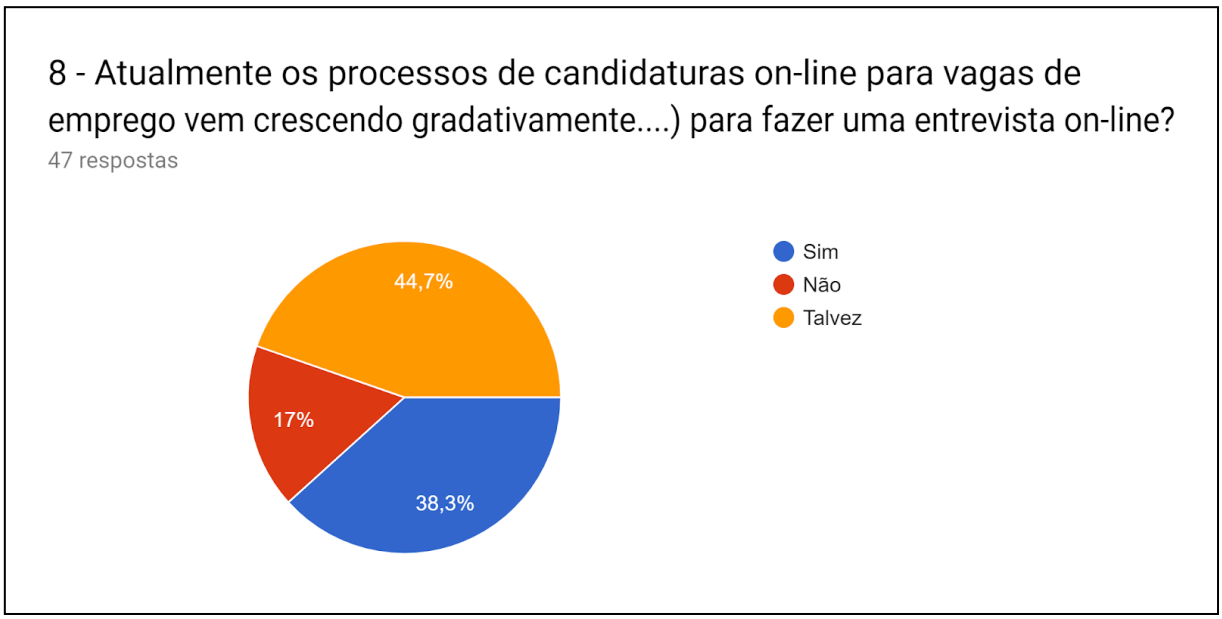

Figura 8. Gráfico da questão 8. Fonte: (Autora 2019).

Já na figura 9, a maioria desses respondentes se destacam, pois 91,5% (43 pessoas) que responderam tem Internet e recursos disponíveis para participarem desse tipo entrevista de emprego e um total de 8,5% (4 pessoas) não teriam recursos disponíveis no momento.

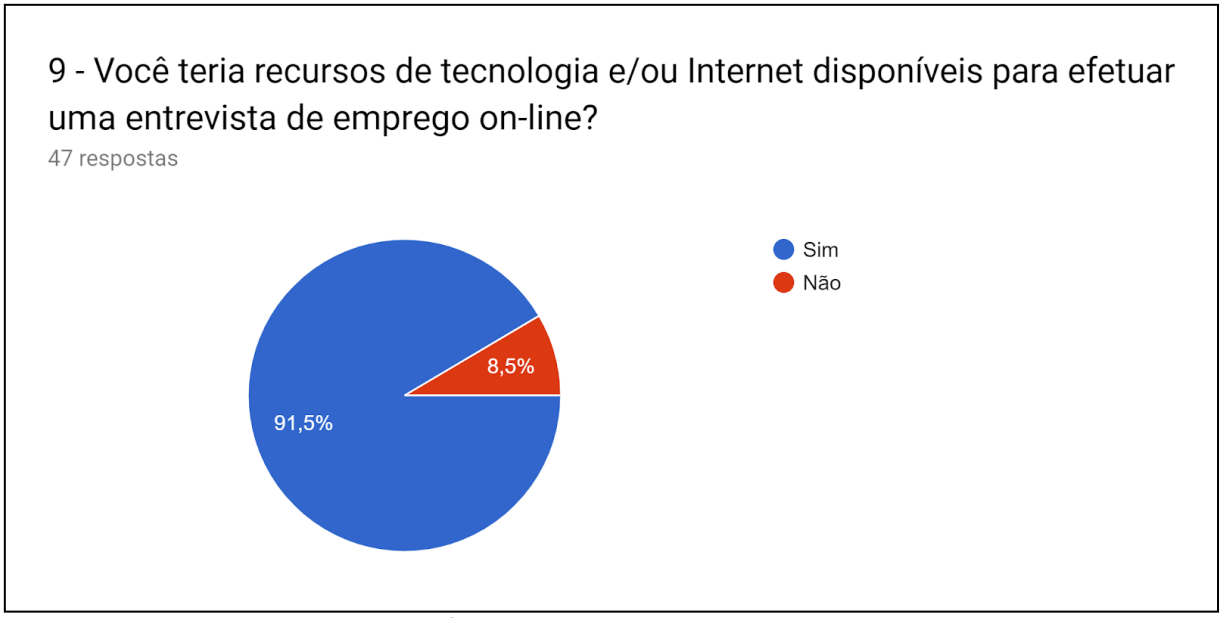

Figura 9. Gráfico da questão 9. Fonte: (Autora 2019).

Por fim, na figura 10 podemos mostrar um resultado de divisão igualada, pois 42,6% (20 pessoas) “concordam parcialmente” no quesito onde a dificuldade encontrada por essas pessoas que já participaram de alguma entrevista de emprego on-line tem relação com a falta de qualificação ou falta de experiência na área de atuação do candidato, já 42,6% (20 pessoas) “discordam totalmente”, 8,5% (4 pessoas) “concordam totalmente” e 6,4% (3 pessoas) “discordam parcialmente”.

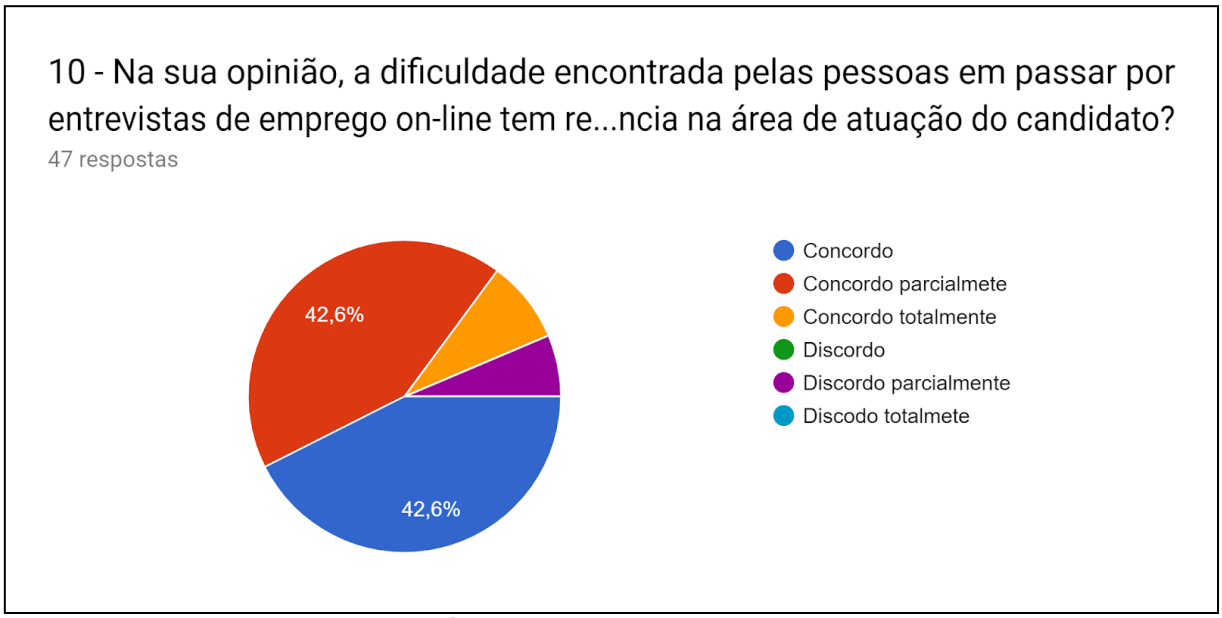

Figura 10. Gráfico da questão 10. Fonte: (Autora 2019).

Também foi aplicada uma questão dissertativa para os entrevistados darem sua opinião por escrito da sua experiencia com as plataformas de recrutamento e seleção de pessoas on-line, e aos que nunca utilizaram, se teriam interesse. As respostas foram das mais diversas, como “sim, tenho interesse”, “não, não tenho interesse”, “já participei e achei interessante”, entre outras.

Em relação as respostas, podemos notar que ainda é um processo pouco utilizado pelas pessoas, além de todos utilizarem bastante a Internet como meio de comunicação e tecnologia, e que o maior problema de não utilizarem é que não obtêm experiência nem conhecimento de entrevista de emprego on-line, no entanto o ideal seria que as Instituições ou Escolas disponibilizassem cursos que ajudam a organizar um currículo correto e priorizar tarefas em que adquiram mais experiencia, assim todos teriam facilidade de se candidatar a uma vaga de emprego online.

Passamos a apresentação para as considerações finais desta pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados obtidos, podemos entender que, o processo de recrutamento e seleção on-line difere do processo de recrutamento e seleção presencial apenas pelo o uso da plataforma computacional que, possibilita as partes empresa e candidato a interagirem mesmo estando distribuídos geograficamente, pois, dentro desse processo é possível fazer atividades em grupos, cada um em sua residência por meio do uso do computador.

De acordo com a pesquisa realizada, as pessoas apresentam restrição em participar desse método, que apesar de ser um processo que já está implantado a muito tempo no mercado, as pessoas ainda possuem dificuldades pelo uso da tecnologia bastante avançada, por isso perdem as melhores vagas de emprego, nas maiores empresas já utilizam essas ferramentas computacionais, pois otimiza tempo que facilita na contratação de novos funcionários, além deste processo ser mais barato.

O mundo do trabalho exige que as pessoas tenham uma percepção tecnológica desde a sua contratação até, o seu desenvolvimento dentro da empresa, é necessário ter competência e habilidades relacionadas ao uso do computador, a diferentes formas de comunicação empresarial, recursos tecnológicos que

possibilitam essa comunicação, como uso do e-mail, aplicativos como whatsApp, videoconferência, pois no mundo dos empregadores atualmente no cotidiano, requer um profissional mais preparado tecnologicamente .

Sendo assim, conclui-se que, esta pesquisa mostrou que usar plataformas on-line para contratar pessoas qualificadas deve ser um processo acessível a todos, na qual facilite para as pessoas a se conectarem com importantes vagas de empregos divulgadas na Internet. A base de tudo é ter conhecimentos em no mínimo informática básica, é interessante também a disponibilização de atividades nas Instituições de ensino fornecendo especializações em relação a este processo, pois é um processo gradativo, as pessoas precisam construir esse conhecimento até que em um determinado momento terá sucesso no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ASKOOL, S., JACOBS, A. & NAKATA, K. (2012). ***A Method of Analysing the Use of Social Networking Sites in Business***. In M. M. Cruz-Cunha, P. Gonçalves, N. Lopes, E. M. Miranda & G. D.

ARAÚJO, S. & RAMOS, A. 2002. ***Recrutamento On-line: Estudo da Percepção de Utilização da Internet em Empresa de Consultoria de Recursos Humanos*****,** ENEGEP, Curitibia, Brasil, pp. 1-8

CAETANO, A. & VALA, J. 2002. ***Gestão de Recursos Humanos – contextos, processos e técnicas, Lisboa: RH Editora*****.**

CARLSON, Dane; ZIMERMANN, Cris. ***Como o Recrutamento Online Muda o Sistema de Contratação***. Disponível em: <http://brasil.business-opportunities.biz/2007/01/03/como-o-recrutamento-online-muda-o-sistema-de-contratacao/>. Acesso em 11 de setembro de 2019.

CAPPELLI, P. 2001. ***Making the Most of on-Line Recruiting. Harvard Business Review***, 79(3):139-146.

COBER, R., BROWN, D. & LEVY, P. 2004. ***Form, Content, and Function: an Evaluative Methodology for Corporate Employment Web Sites, Human Resource Management***, 43, pp.201219.

CHIAVENATO, Idalberto. 1999. ***Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações***. Rio de Janeiro: Campus.

CHIAVENATO, Idalberto. ***Recursos humanos: o capital humano das organizações***. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. ***Administração de Recursos Humanos: o capital humano das organizações*.** 8. ed., São Paulo: Atlas, 2006.

DOMINGUES, L. H. 2003. ***A Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Social das Empresas*.** Lisboa: ISCSP-U.T.L

FERREIRA, Marcia Eloisa Avona. ***O Papel da seleção de pessoal na área de Recursos Humanos*.** Revista de Ciências Gerenciais, Santa Catarina, v. 9, n. 11, p. 86-91, 2005. Disponível em: <http://sare.unianhanguera.edu.br/index.php/rcger/article/viewFile/105/103> . Acessado em: 08 set. 2019.

FEGLEY, S. (2007), VERHOEVEN & WILLIAMS. (2008). ***Advances in E-Recruiting: Leveraging the .jobs Domain*.** A Survey Report by the Society for Human Resource Management. Katya Scanlan, Copy Editor.

FLOREA, N., & BADEA, M. (2013). ***Acceptance of new Technologies in HR: E-Recruitment in Organizations. European Conference on Information Management & Evaluation*** (pp. 344-352). Management Marketing Department, Faculty of Economic Sciences, Valahia University of Targoviste - Romania.

GOMES, J. F., CUNHA, M. P., REGO, A., CUNHA, R. C., CARDOSO, C. C., MARQUES, C. A. 2008. ***Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. Lisboa: Edições Sílabo***

MITTER, G. & ORLANDINI, J. 2005. ***Recrutamento On-Line/Internet, Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais***, 2, pp.19-34

PERETTI, Jean-Marie. 2007. ***Recursos Humanos, Lisboa: Edições Sílabo*.**

PONTES, BENEDITO R. (1996). ***Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pess oal*** (4ª ed.). São Paulo: LTR.

ROBBINS, S. P. ***Fundamentos do comportamento organizacional*.** 8 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.