

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL**

**SELEÇÃO DE PESSOAS E O IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS
PROCESSOS DE SELEÇÃO: O QUE MUDOU COM A INVENÇÃO
DAS REDES SOCIAIS**

**HELSON DAVID ALVES CHICANA
CARLOS DOS REIS SANTOS JUNIOR**

**ANÁPOLIS-GO
2015**

**HELSON DAVID ALVES CHICANA
CARLOS DOS REIS SANTOS JUNIOR**

**SELEÇÃO DE PESSOAS E O IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS
PROCESSOS DE SELEÇÃO: O QUE MUDOU COM A INVENÇÃO
DAS REDES SOCIAIS**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas sob orientação da Profa. Me. Vanessa Assis Cardoso dos Anjos.

Anápolis-GO
2015

**HELSON DAVID ALVES CHICANA
CARLOS DOS REIS SANTOS JUNIOR**

**SELEÇÃO DE PESSOAS E O IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS
PROCESSOS DE SELEÇÃO: O QUE MUDOU COM A INVENÇÃO
DAS REDES SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis, 28 de Abril de 2015.

APROVADA EM: _____/_____/_____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Vanessa A. Cardoso dos anjos
Orientadora

Prof. Me. Halan Bastos Lima
Convidado

Prof. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Convidada

SELEÇÃO DE PESSOAS E O IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO: O QUE MUDOU COM A INVENÇÃO DAS REDES SOCIAIS

Carlos dos Reis Santos Junior¹
Helson David Alves Chicana²
Profa. Vanessa de Assis Cardoso dos Anjos³

RESUMO: Esta pesquisa teve como objetivo analisar as novas práticas de Recrutamento e Seleção de pessoas, que devido ao surgimento das redes sociais e as demais tecnologias envolvidas nesta área, que sofreram grandes mudanças em seus processos. Portanto, baseia-se em entender melhor qual é a percepção dos profissionais sobre o uso destas redes e como essas ferramentas inovadoras estão contribuindo nos processos de recrutamento e seleção. Como procedimentos metodológicos foram utilizados a obtenção de informações bibliográficas como resposta precisa e realizada uma pesquisa de campo de cunho qualitativo no intuito de identificar o uso das redes sociais no processo de seleção, as redes sociais mais usadas e solicitadas nos processos de recrutamento e seleção, assim como as vantagens e desvantagens. Os principais resultados encontrados são as facilidades que as redes proporcionam como: Redução do tempo na busca dos candidatos, redução de custo nos processos de recrutamento e seleção e recebimento rápido de currículos. Consequentemente como resultado obter a conclusão das mudanças ocorridas e identificar quais as melhores opções a serem utilizadas nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoas.

Palavras-chave: Redes sociais. Recrutamento e Seleção. Mudanças e Inovações.

¹ Graduado em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Anhanguera de Anápolis.

² Graduado em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Anhanguera de Anápolis.

³ Graduada em Psicologia, Mestre em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília.

INTRODUÇÃO

O mundo é ligado diretamente com as fontes de tecnologia e seus avanços. A cada dia que se passa, a necessidade de ter acesso rápido e ferramentas que facilitem o trabalho aumentam de forma inacreditável. Ainda neste contexto, com o surgimento das redes sociais vários indivíduos adquiriram perfis pessoais que possuem como finalidade criar elos de relacionamentos com outras pessoas, publicando seus momentos de alegria, tristezas, pensamentos e interesses.

Este fenômeno acontece de maneira mais forte no uso das redes sociais virtuais, onde os usuários podem mostrar suas características psicológicas, valores, interesses, preconceitos, ambições entre outras particularidades da sua personalidade.

A área de recrutamento e seleção de pessoas encontrou uma ferramenta útil e precisa, uma vez que, busca selecionar da melhor forma os candidatos, avaliando seu perfil, que pode ser de fácil tarefa através de análises nas redes sociais. Esta avaliação por parte dos recrutadores pode ser positiva ou negativa, dependendo do conteúdo que é apresentado a ela na página do candidato em potencial.

Portanto, o objetivo deste estudo foi analisar a percepção dos profissionais de Recursos Humanos sobre o Recrutamento de Pessoas com relação ao surgimento das redes sociais, e ainda neste aspecto Mário Kaphan sócio fundador do site Vagas Tecnologia em uma entrevista afirma que “é um desafio da tecnologia em buscar cada vez mais assertivamente o candidato certo para as empresas em um cenário de busca bastante acirrada aos talentos do mercado, visto os baixos níveis de emprego”. Procura-se ainda analisar os resultados obtidos através de um questionário de pesquisa de campo para observar o contexto do uso das redes sociais relacionadas com as técnicas de recrutamento e seleção.

Diante do objetivo proposto, a fim de responder os questionamentos do que se conceitua como o processo de Recrutamento e seleção de pessoas e apresentaras técnicas de recrutamento que esses profissionais têm utilizado após o advento das redes sociais. Os questionamentos a cerca deste tema se baseiam em entender as principais etapas do processo de seleção, os meios

que os profissionais de Recursos Humanos utilizam para divulgação das vagas ofertadas, as redes sociais que são utilizadas no processo de recrutamento e seleção, os benefícios que estas redestêm proporcionado para a área, em que etapa do processo é feito o uso das redes sociais, e por fim, a visão do profissional de Recursos Humanos com os futuros processos seletivos diante da evolução tecnológica em que estamos automaticamente inseridos.

1.1 Recrutamento e Seleção como subsistema de RH

Dentre as práticas de RH, o subsistema de recursos humanos é a atividade de Recrutamento e Seleção de Pessoas, advindas da difusão e do desenvolvimento do humanismo e da tecnologia nas organizações, marcada por uma era de invenções e descobertas, com significativo desenvolvimento nos campos de várias disciplinas que foram bases para os avanços tecnológicos do século XX.

De acordo com Chiavenato (2004), o recrutamento é definido como:

Um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, por meio da qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. (CHIAVENATO, 2004, p.113)

Em seguida, a seleção de pessoas é um dos subsistemas de recursos humanos mais importantes. Depois de efetuado o recrutamento, o próximo passo é selecionar o indivíduo em destaque, ou seja, aquele que está mais intimamente ligado com as necessidades do cargo.

Enquanto o objetivo do recrutamento é abastecer o processo seletivo de sua matéria prima – os candidatos-, o objetivo da seleção é escolher e classificar os candidatos mais adequados às necessidades do cargo e da organização. (CHIAVENATO 2004, p.130)

A fim de se alcançar uma seleção de sucesso é imprescindível que o profissional de recursos humanos tenha efetuado uma análise de cargos atualizada que auxilie diretamente no recrutamento e garanta uma seleção correta. É responsabilidade da área de RH planejar e implantar mecanismos que garantam um processo de atração dos talentos que necessitam bem como definir e implantar políticas e ferramentas que garantam a escolha dos profissionais adequados.

Portanto, a seleção de pessoas é um sistema de escolha, de decisão, deve acompanhar um padrão ou critério para alcançar certa validade, é então

realizada uma seleção por competências que de acordo com Patrícia (2006), a seleção por competências vem ganhando espaço nas organizações. Isso porque através dela se diminui as chances da seleção dar errada, sendo capaz de medir cada habilidade que os indivíduos possuem para um bom desempenho no cargo.

Segundo Chiavenato (2004), a seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que algumas pessoas possam ingressar na organização, aquelas que apresentam características desejadas pela organização, completando as necessidades que o cargo exige.

É importante lembrar que o ser humano é repleto de diferenças, apresentam condições de trabalho distintas, e características individuais marcantes. Portanto, a variabilidade humana é enorme desde uma ideia até a um comportamento. E por essas diferenças é que se faz necessário o processo de seleção de pessoas, selecionando o que melhor se adequa ao cargo, ou as características que combinam com o cargo.

Ultimamente muito se fala sobre o RH estratégico, um RH que vai além de suas rotinas de praxe e é capaz de alcançar verdadeiros resultados transmitindo os objetivos aos colaboradores, traçando metas e colaborando para que as organizações alcancem seus objetivos.

Ainda, são poucas organizações que possuem um departamento de RH que funcione como uma ferramenta estratégica, já que muitas vezes na visão de seus diretores é desnecessário e oneroso investir em mudanças em suas estruturas atuais e sem dúvida alguma que a tecnologia contribui de forma muito positiva para o sucesso da área de Recursos Humanos, facilitando contratações, seleção de pessoas, acompanhamento de pessoas e etc.

1.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e seleção deve ser um processo interligado, pois funcionam juntos. Dificilmente uma empresa recruta se não pretende selecionar, bem como não há seleção sem recrutamento. “Recrutamento e seleção são atividades que estão plenamente interligadas, andam sempre lado a lado e fica difícil fazer uma separação entre elas, embora curiosamente se refiram a resultados finais distintos.” (ARAUJO, 2006, p. 15). O recrutamento pode ser

interno ou externo, sendo o primeiro feito dentro da própria organização, e o segundo, no mercado de trabalho.

A maioria das empresas procura utilizar o recrutamento interno, para encontrar um candidato adequado ao cargo, e também como forma incentivadora de competição sadia entre os colaboradores da organização, conseqüentemente cada um melhorando suas funções e atividades que são realizadas, gerando menos custos que o recrutamento externo.

O recrutamento externo é a ferramenta utilizada fora da organização, atua sobre candidatos externos para submetê-los em processos seletivos. As fontes de divulgação desta seleção são feitas por várias técnicas, através dos meios de comunicação como rádio, televisão, carros de som e ainda em redes sociais (*Facebook, Whatsapp, LinkedIn, e-mail*) com anúncios de seleção e etc.

O processo de recrutamento e seleção de pessoas é dinâmico e sempre tendendo a aquisição de informações que garantam a melhor escolha para a empresa. Para Cappelli (2001), o recrutamento terá três fases: atrair o candidato, selecioná-lo e fazer contato imediato. E são exatamente nesses processos que as organizações estão encontrando nas redes sociais uma grande aliada, trazendo informações de amplo interesse para a decisão de selecionar estes candidatos, observando a imagem que um profissional deve ter perante o cargo, e se os padrões de conduta se enquadram na vaga a ser preenchida na organização.

Segundo D'Ávila; Régis e Oliveira (2010, p. 66),

Todo material coletado no processo de seleção, nas redes sociais online, nos bancos de currículos, ou mesmo nas indicações de terceiros deve ser analisado. Essa análise fundamenta o processo de recrutamento e seleção da empresa estudada, pois, por meio dessa análise, podem-se direcionar as solicitações de vagas aos papéis sociais de maior aderência, aumentando a qualidade da seleção. (D'ÁVILA; RÉGIS E OLIVEIRA, 2010, p. 66)

Sendo assim com base no maior número de informações obtidas a respeito dos candidatos, é possível delimitar aqueles que efetivamente se encaixam na vaga.

1.3 A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

De acordo com Chiavenato (2004), os avanços tecnológicos forçam atualizações constantes no mercado em geral, exigindo das organizações grandes adequações para que possam atender as necessidades de seus clientes e a se manterem competitivas, influenciando também o comportamento das organizações e das pessoas que delas participavam, o mundo continua mudando e as mudanças são cada vez mais velozes e rápidas.

Aos poucos, as organizações necessitam de agilidade, inovação, multifuncionalidade e mudanças necessárias para serem competitivas e aptas a enfrentarem as novas ameaças que vão surgindo em um ambiente de intensas mudanças no processo organizacional.

Portanto, MATTOS (2009), relata que com o advento das redes sociais que possuem como finalidade as publicações de fatos, momentos e as vantagens de criar relacionamentos, o processo de recrutamento e seleção ganhou mais uma ferramenta de trabalho se agregando a continuidade dos processos de entrevistas, avaliações técnicas e psicológicas.

Além de ser útil para este processo, é um instrumento em que o profissional de recursos humanos passa a utilizar como fonte de informação para permanecer atualizado durante todo o tempo.

O profissional de recursos humanos não pode se esquecer dos bons costumes e da ética, sua conduta perante as redes sociais devendo ser neutra, estando sempre em observância com suas publicações diárias. É importante ressaltar, que do mesma maneira que as redes sociais é uma ferramenta de auxílio. Poderá se tornar uma preocupação para a organização.

Conforme Chiavenato (2004), dentro desta explanação, as necessidades da área de recursos humanos só aumentam no que diz respeito às tecnologias, pois várias são as funções desenvolvidas diariamente, o que exige prática, rápido acesso e agilidade diante deste exposto, as redes sociais têm influenciado positivamente o processo de recrutamento e seleção.

A área de Recursos Humanos está deixando de ser a área voltada para trás, para o passado e para a tradição, e algumas poucas vezes para o presente para se constituir em uma área apurada para frente, para o futuro e para o destino da empresa. Esta é a área de Recursos Humanos de hoje e de amanhã. (CHIAVENATO, 2004,p.50)

2METODOLOGIA

2.1TIPO DE PESQUISA

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram realizadas inicialmente pesquisas bibliográficas, utilizando de informações relevantes em diversas fontes disponíveis, tais como livros, revistas, internet dentre outros, e posteriormente foi realizada uma pesquisa de campo de natureza qualitativa.

Segundo Gil (1999), a natureza qualitativa é obtida através da interpretação dos fenômenos e atribuições dos significados que são básicos do processo qualitativo. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. Sendo analisada de forma descritiva, os pesquisadores analisam seus dados indutivamente.

2.2 PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa 08 profissionais de Recrutamento e seleção que atuam em empresas de diversos segmentos, tais como: Fabrica de produtos mobiliários corporativos, indústrias, consultorias e engenharia conforme a tabela abaixo. Empresas localizadas nas cidades de Goiânia e Anápolis.

A amostra foi do tipo não probabilística intencional, que visa à subjetividade nas decisões do pesquisador, expressando seus pontos importantes. Segundo Moura e Ferreira (2005), as amostras intencionais caracterizam-se por utilizar pessoas, que na opinião do pesquisador, têm características específicas, definidas a priori, em que ele deseja ver refletidas em sua amostra.

Quadro1:Caraterísticas dos participantes da pesquisa

| Empresas Participantes | Segmento | Cargo |
|------------------------|------------------|-----------------|
| Empresa 1 | Fabril | Analista de RH |
| Empresa 2 | Comercial | Analista de RH |
| Empresa 3 | Consultoria | Gerente de RH |
| Empresa 4 | Fabril | Analista de RH |
| Empresa 5 | Consultoria | Ger. de Seleção |
| Empresa 6 | Industrial | Analista de RH |
| Empresa 7 | Construção civil | Coord. de RH |
| Empresa 8 | Industrial | Analista de RH |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

2.3 INSTRUMENTO

Objetivando coletar as informações para complementar os conhecimentos adquiridos através da pesquisa bibliográfica utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário, pode ser definido Gil (1999, p.128) como:

A técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Como instrumento de pesquisa, foi elaborado um questionário contendo 11 perguntas abertas no intuito de conhecer a percepção de profissionais de recursos humanos sobre o uso das redes sociais no processo seletivo.

Os questionamentos a cerca deste tema se basearam em entender as principais etapas do processo de seleção, os meios que os profissionais de Recursos Humanos utilizam para divulgação das vagas ofertadas, as redes sociais que são utilizadas no processo de recrutamento e seleção, os benefícios que estas redes têm proporcionado para a área, em que etapa do processo é feito o uso das redes sociais, e por fim, a visão do profissional de Recursos Humanos com os futuros processos seletivos diante da evolução tecnológica em que estamos automaticamente inseridos.

2.4 PROCEDIMENTOS

Para a aplicação do questionário, procuramos contatos de várias empresas com segmentos diversos, conseguimos êxito através de um grupo na rede Whatsapp chamado “RH com você”, cujos participantes são profissionais de Recursos Humanos e por contatos através de e-mail com alguns ex-colegas de profissão.

Foi realizada uma apresentação do trabalho no primeiro contato, onde os profissionais foram convidados a participarem da pesquisa. Em seguida, enviamos e-mails com o questionário para a aplicação e obtenção de dados para análise. Os questionários foram enviados por e-mail para vinte profissionais da área de Recursos Humanos, porém apenas oito deles responderam.

2.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados coletados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdos descrita por Bardin (1997). As respostas das questões do questionário foram transcritas na íntegra e os relatos verbais foram analisados e categorizados de acordo com o conteúdo. As categorias de análise foram nomeadas previamente. Assim, após a coleta de dados, procedeu-se com a seleção de trechos de relato de participantes como exemplo das categorias definidas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para melhor compreensão dos resultados, os dados serão apresentados no formato de quadros. Para cada categoria pré-definida, será apresentado um quadro, com as principais respostas obtidas, a quantidade de respostas, e os exemplos de relatos dos participantes da pesquisa.

Observa-se no quadro dois que as redes sociais são utilizadas pela maioria das empresas como meio de divulgação das vagas, outras anunciam suas vagas em rádios, classificadas e apenas uma não divulga através das redes sociais, optando por anunciar no site da própria empresa. Atualmente a internet, é utilizada em maior escala, para o recrutamento de pessoal, por ser uma forma

rápida de se encontrar profissionais em vários lugares e com diferentes características notadas facilmente.

De acordo com Araújo e Garcia (2009), a verdade é que esta poderosa ferramenta da tecnologia da informação tem facilitado bastante o andamento deste processo, encurtando cada vez distâncias e tempo.

Quadro2: Meios mais utilizados para a divulgação das vagas

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|---|------------|---|
| Murais internos, SINE, sites especializados Catho, Empregos.com, jornais impressos, o popular e Daqui televisão Jornal do Meio Dia, Jornal Anhanguera, site interno e grupos de empregos no Facebook. | 6 | “Atualmente divulgamos nos classificados e redes sociais”. (E2) “Usamos a divulgação por meio de rádio, jornais, sites e redes sociais”. (E5) |
| Blogs | 1 | “Blogs, Murais da empresa Redes sociais”. (E4) |
| Sites internos. | 1 | “Temos um site de nossa empresa nele contém um link que diz “trabalhe conosco” nesse link o candidato deixa seu curriculum em anexo que será avaliado por nossa psicóloga.”(E7) |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Quadro3:Utilização de redes sociais no processo de seleção.

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|---|------------|--|
| Utiliza as redes sociais nas divulgações. | 7 | “Sim, Muito”. (E1) “Sim, toda a divulgação é utilizando as redes sociais de forma gratuita”. (E3) |
| Não utiliza Redes Sociais. | 1 | “Não”. (E7) |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015)

Quadro4: Principais redes sociais utilizadas

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|---|------------|--|
| Utiliza as redes sociais nas divulgações. | 7 | “Sim, Muito”. (E1) “Sim, toda a divulgação é utilizando as redes sociais de forma gratuita”. (E3) |
| Não utiliza Redes Sociais. | 1 | “Não”. (E7) |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Através dos relatos dos profissionais nos quadros 3, 4 e 5, pode ser observado que as divulgações nas redes sociais são utilizadas pela maioria dos profissionais por garantirem um retorno mais rápido, devido ao grande número de usuários que estão conectados e o que é melhor não gera ônus para as empresas.

Se o recrutamento apenas comunica e divulga, ele não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados (CHIAVENATO, 2005).

Quadro5: Retorno obtido através das redes sociais

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|---|------------|--|
| Sim. Os candidatos entram em contato de forma mais rápida. | 7 | <p>“Sim. Primeiro no recrutamento, como hoje em dia a maioria das pessoas tem acesso a computador/smarthphone, ao disponibilizar nossas vagas em redes sociais, permite que muitas pessoas visualizem e encaminhem currículos. Depois na seleção, podemos avaliar o perfil do candidato na rede social”. (E2)</p> <p>“Sim, através das redes sociais temos um retorno mais rápido, a maioria dos candidatos tem acesso a esse tipo de ferramenta. A empresa não possui custo com a divulgação, podemos colocar os dados de forma clara e objetiva e conseguimos atingir um grande público.” (E6)</p> |
| Não, utilizamos redes sociais. | 1 | <p>“Não utilizamos somente no site da empresa, temos vários candidatos à vaga de estágio em engenharia e eles nos procuram através do site deixando seus currículos e isso nos dá várias opções de escolha”. (E7).</p> |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

No quadro seis percebe-se que de todas as empresas participantes, apenas uma não anuncia através das redes sociais, as demais utilizam por ser uma ferramenta mais econômica.

Segundo Bottoni (2013), o recrutamento passou por uma grande revolução nas últimas décadas. O surgimento das redes sociais revolucionou a eficiência dos processos seletivos e tem trazido vários benefícios. Dentre os pontos destacados pela autora o compartilhamento espontâneo das vagas ajuda muito na divulgação dela e na atração de candidatos.

Quadro6: Etapa do processo de seleção em que são utilizadas as redes sociais.

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|----------------------------|------------|--|
| Divulgação das vagas. | 5 | “Na divulgação das vagas, assim que recebe o perfil da vaga”. (E1) |
| Recrutamento, devolutivas. | 2 | “Recrutamento externo e devolutivas”. (E2) |
| Triagens de currículos. | 1 | “Na triagem dos currículos recrutamento”. (E8) |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

No quadro a seguir sobre a confiabilidade das informações do candidato obtidas na pagina das redes sociais, todas as empresas fazem a confirmação das informações posteriormente com um maior detalhamento, por não serem totalmente confiáveis.

Quadro7: Confiabilidade das informações dos candidatos nas redes sociais.

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|---|------------|--|
| As informações analisada no perfil do candidato nas redes sociais não será um critério de eliminação do candidato, mas é uma ferramenta a mais de análise do seu perfil profissional. Essas informações serão confirmadas no decorrer do processo seletivo. | 7 | <p>“Checagem nas referências profissionais posteriormente a triagem curricular e conferência dos comprovantes de experiência”. (E3)</p> <p>“É uma ferramenta a mais de análise do candidato. Essas informações serão confirmadas no decorrer do processo seletivo”. (E4)</p> |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Conforme as opiniões dos profissionais coletadas no quadro oito quanto aos pontos positivos e os negativos do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção podem ser destacados como ponto positivo: ser um serviço gratuito que garante um grande número de currículos em um curto período e o negativo: é que como todos tem acesso a essas vagas muitos destes currículos não se encaixam ao perfil das mesmas.

Berni (2012) destaca a rapidez de acesso aos grandes grupos e assertividade nas ações como pontos positivos do uso das redes sociais nos processos de seleção. A autora ainda alerta que nem tudo são rosas, um dos pontos negativos é que as empresas ficam bastante expostas a reclamações e críticas feitas por alguns candidatos e isso pode causar constrangimentos para a empresa contratante.

Quadro8: Pontos positivos e negativos do uso das Redes Sociais.

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|--|------------|--|
| Aspectos positivos e que aparecem várias pessoas altamente qualificadas para a prestação de serviços, aspecto negativo e qualquer pessoa pode estar enviando seu currículo e as vezes não seja o que estamos procurando. | 8 | <p>“Positivos: Não tem custo, retorno rápido, recebimento de um número significativo de currículos, entre outros”.</p> <p>Negativos: Como todos tem acesso a vaga, recebemos currículos que às vezes não tem qualificação para tal vaga, e isso pode “enrolar” o processo”. (E2).</p> <p>“Positivo: retorno imediato, perfil dos candidatos, praticidade de anunciar. Negativo: não vejo aspecto negativo”. (E4)</p> <p>“Um dos aspectos positivos é a verificação dos dados dos candidatos que são selecionados no site interno, aspecto negativo e qualquer pessoa pode estar enviando seu currículo e às vezes não seja o que estamos procurando”. (E7)</p> |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Na opinião dos profissionais de RH no quadro abaixo percebe-se um certo otimismo quanto ao futuro dos processos de R&S já que a tendência é ser cada vez mais ágil e assertivo, já que a tecnologia vem contribuindo cada vez mais em facilitar as trocas de informações, criando ferramentas que reduzem custos e o tempo gasto nos processos.

Quadro9: Futuro dos processos seletivos diante da evolução tecnológica.

| Respostas | Quantidade | Exemplos de Relato |
|---|------------|--|
| Com toda essa tecnologia, irá ficar cada vez melhor e, mais pratico para executar todos os processos. | 8 | <p>“Acredito que em 5 anos não teremos mais currículo impresso, que teremos apenas sites e plataformas que farão a triagem e armazenarão os currículos. Isso já acontece em várias empresas de consultoria e empresas privadas. A tendência atual é essa, de minimizar o tempo de triagem”. (E3)</p> <p>“Penso que teremos mais facilidade e agilidade nos processos de R&S”. (E5)</p> |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

De acordo com os dados obtidos através do questionário, e com as ideias de autores renomados como (CHIAVENATO, 2004; MATTOS, 2009), foi possível compreender como o uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção tem contribuído com as divulgações de vagas e a atração de um maior número de candidatos devido ao fácil acesso dos usuários destas redes, na ótica dos profissionais de RH, isso simboliza redução de custo, tempo e burocracia em todo o processo, pois esses canais de informação virtuais, como o Twitter, Facebook e LinkedIn influenciaram significativamente de forma positiva dentro do processo de recrutamento e seleção tornando-o mais prático, preciso e inovador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desta pesquisa foi possível observar e entender melhor como as redes sociais vem ganhando espaço nas organizações como uma ferramenta em seus processos de recrutamento e seleções indicadores apresentados através da pesquisa aplicada e teórica com ideias dos autores citados, foi possível compreender melhor o uso das redes sociais neste processo e como é feito o uso destas redes, baseando-se na ótica dos profissionais entrevistados que, aderiram a este método que apesar de recente, pode simbolizar redução de tempo, de custo e menor burocracia nos processos de R&S, divulgando as vagas através dos canais de informações virtuais, como Facebook e LinkedIn. Como em toda pesquisa científica, sugeriram algumas limitações que acabaram impactando negativamente, como o número de profissionais contatados e o número de profissionais que responderam os questionários enviados por e-mail, a falta de informações bibliográficas devido se tratar de um tema recente e pouco abordado, que mesmo estando presentes não impediram que o estudo fosse concluído.

Poderia ser interessante para estudos e pesquisas futuras, a análise das diferenças entre os usuários homens e mulheres, quais são as informações de maior relevância observadas nos perfis dos candidatos, ou ainda, quais dos gêneros obtém maior êxito nos processos de recrutamento e seleção. Poderia ser feito um estudo sobre como é possível saber se um candidato omite suas reais características pessoais e profissionais a fim de se promover em um processo de recrutamento e seleção e também sobre as entrevistas online realizadas via Skype muito utilizadas pelas grandes empresas atualmente.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the new recruitment and selection practices of people, who due to the emergence of social networks and other technologies involved in this area, which suffered major changes in its processes. To this end, we seek to better understand what is perception of professionals on the use of these networks and how these innovative tools are contributing in the processes of R&S as methodological procedures were used to obtain bibliographic information as accurate and response performed a qualitative

oriented field research in order to identify the use of social networks in the selection process the most used social networks and requested in the recruitment and selection processes, as well as the advantages and disadvantages. The main results are facilities that provide networks as: reduction of time in search of candidates, reduction of cost in the recruitment and selection processes and receiving fast resumes. Consequently as a result obtain completion of the changes and identify what are the best options to be used in procedures for recruitment and selection of people.

Keywords: Social Networks, Recruitment Selection. Changes. Innovations.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, L. C. G. *Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas, 2006.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas:estratégias e integração organizacional**. 2.ed, SãoPaulo: Atlas, 2009.ISBN 978-85-224-5602-4.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1997.

BERNI, Elvira. **Redes sociais ajudam na captação de talentos**. [S.l.], 2012. Disponível

em:<http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Entrevista/8194/redes-sociais-ajudam-na-captacao-de-talentos.html>. Acesso em: 10 abr. 2015.

BOTTONI, Fernanda. 7 formas de recrutar melhor. **Revista Você RH**, São Paulo, 10 out. 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/28/noticias/7-formas-de-recrutar-melhor>>. Acessoem: 10 abr. 2015.

Peter Cappelli (2001), **Making the Most of Online Recruiting**, *Harvard Business Review*.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**.2.ed, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 4ª ed. – São Paulo: Campos, 2005.

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, 2010**. Disponível em:<<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/17282/15849>>. Acesso em Novembro de 2014.

EXAME. **Redes sociais e inovações digitais**. São Paulo:Abril. 2000

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

MATTOS, Alexandre. **Marketing Digital: O que são Redes Sociais**, artigo encontrado em: Acesso em: 08 de Março de 2015.

MOURA, M.L. S; FERREIRA, M.C. **Projetos de pesquisa: elaboração, redação e apresentação**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2005.

Pires de Matos, Patrícia **A importância da seleção por competências, 2006**.

Disponível em:

<http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/4625/a-importancia-da-selecao-por-competencias.html> Acesso em Abril 2015.

VOCÊ S/A. **Talentos**. São Paulo: Abril 2010.

APÊNDICE A

Questionário

Este questionário destina-se a uma pesquisa de cunho acadêmico, cujo tema é: Seleção de pessoas: O impacto da tecnologia nos processos de Seleção, o que mudou com a invenção das redes sociais.

INSTRUÇÕES: O questionário possui 11 questões abertas, visando coletar informações para entendermos a opinião dos profissionais de RH atuantes em R&S.

Dados da Empresa

Nome da Empresa:

Localização:

Área de atuação:

Dados do Participante

Nome:

Cargo:

01. Quais são as principais etapas do processo seletivo da empresa?
02. Quais são os meios mais utilizados para divulgação das vagas no mercado?
03. A empresa faz uso das redes sociais no processo de Recrutamento e Seleção?
04. Em caso afirmativo, quais são as redes sociais utilizadas no processo de Recrutamento e Seleção?

05. Em sua opinião, o uso das redes sociais tem trazido retorno para a empresa em seus processos de seleção? Que tipo?

06. Para qual tipo de vagas têm sido utilizadas as redes sociais?

07. Em qual etapa do recrutamento e seleção a empresa faz uso das redes sociais?

08. Quais são as informações analisadas no perfil do candidato das redes sociais?

09. Como você avalia a confiabilidade dessas informações?

10. Cite os aspectos positivos e negativos da utilização das redes sociais nos processos de seleção.

11. O que você pensa sobre o futuro dos processos seletivos diante da evolução tecnológica em que estamos vivendo?

