

Giancarlo Gomes; Marlei Rute Gruchinski; Maria José Ribeiro

**Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado
em empresas de informática de Blumenau/SC**

**Software for online recruitment and selection: a study conducted
In computer companies in the city of Blumenau/SC**

Giancarlo Gomes

Universidade Regional de Blumenau

giancarlo@pzo.com.br

Marlei Rute Gruchinski

Universidade Regional de Blumenau

Maria José Ribeiro

Universidade Regional de Blumenau

tuca@furb.br

Resumo

O presente artigo investiga as características de *softwares* para seleção de pessoas desenvolvidos em três empresas de informática de Blumenau, Santa Catarina. A pesquisa caracteriza-se como descritiva e qualitativa. Como conclusão do artigo, foi possível identificar que os *softwares* desenvolvidos automatizaram todo o processo de recrutamento e seleção de pessoas, e que entre si, os sistemas desenvolvidos em Blumenau possuem poucas diferenças na sua utilização. As contribuições do recrutamento *online* para os candidatos são a facilidade para distribuírem informações curriculares; a possibilidade de fazer uma procura fundamentada em critérios pessoais; a otimização do tempo; o acesso a um maior número de oportunidades. Para as empresas, as vantagens estão no fato de conseguirem atingir populações distintas daquelas que alcançam por meio dos métodos tradicionais de recrutamento, sobretudo quando comparados com os tradicionais meios de divulgação, como os jornais.

Palavras-chave: Internet; Recursos Humanos; Software; Seleção de Pessoas; Sistemas Informatizados.

Abstract

This paper investigates the features of software developed for selecting people in three IT companies in Blumenau, Santa Catarina. The research is characterized as descriptive and is qualitative. As a conclusion, the article was identified that the software developed to automate the whole process of recruitment and selection of people, and among themselves, the systems developed in the city of Blumenau have few differences in their use. The contributions of online recruitment for the candidates are easy to distribute career information, the possibility of doing a search based on personal criteria, the optimization of time, and access to more opportunities. For businesses, the advantages are in fact distinct populations can reach those who reach through traditional methods of recruitment, particularly when compared with traditional media, like newspapers.

Keywords: Internet; Human Resources; Software; Selection of staff; Computerized Systems.

Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC

1. INTRODUÇÃO

São significativas as mudanças no discurso e nas práticas de Gestão de Recursos Humanos - GRH nas últimas décadas (SILVA; CUNHA, 2008; ANDERSON, 2003). Entre as principais mudanças ocorridas está a utilização de novas ferramentas de apoio aos processos de GRH, sobretudo com o desenvolvimento da Tecnologia da Informação e da Comunicação – TIC (FLORKOWSKI; OLIVAS-LUJÁN, 2006; SILVA; CUNHA, 2008).

O uso da internet como ferramenta para o processo de recrutamento e seleção cresceu expressivamente nas duas últimas décadas, inúmeros são os estudos que se dedicam a abordar este tema (ANDERSON, 2003; CHAPMAN e WEBSTER, 2003; WILLIAMSON *et al.*, 2003; COBER *et al.*, 2004; JATTUSO; SINAR, 2003; MITTER; ORLANDINI, 2005; PANAYOTOPOULOU, *et al.*, 2007). Não é de surpreender, dada a crescente utilização de tecnologia mais avançada pelas organizações utilizadas no recrutamento e seleção de candidatos (ANDERSON, 2003).

O processo de recrutamento tradicional muitas vezes é suportado por aplicações de informática. A diferença principal entre o processo de recrutamento tradicional e o processo *online* é que o último encontra-se no nível de integração e automatização do processo (MAGALHÃES, 2007). O recrutamento *online* é um processo que vem sendo adotado por empresas de diversas áreas (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000; MITTER; ORLANDINI, 2005). O nível de automatização e integração do processo do Recrutamento *Online* permite, por meio de um sistema web, um alcance bastante elevado na procura de candidatos (MAGALHÃES, 2007).

O objetivo do estudo foi analisar quais as características e particularidades de três *softwares* utilizados para seleção de pessoas em três empresas de Blumenau – SC. Mais especificamente buscou-se; compreender o funcionamento dos *softwares*; identificar seus diferenciais competitivos; verificar o porquê das empresas optarem pela utilização de sistemas informatizados, e principalmente, identificar quais os benefícios que o *software* oferece para os seus usuários. O presente artigo não teve intuito de fazer um comparativo entre os sistemas, mas de descrever como eles funcionam.

Justifica-se o interesse pelo tema visto ser um assunto que tem atraído à atenção de pesquisadores, tornando-se alvo de debates acadêmicos nos últimos anos. O método tradicional de recrutamento foi revolucionado pelo surgimento da Internet. Atualmente, os *softwares* de recrutamento e seleção estão sendo adotados em muitas organizações, quer organizações de grande porte ou empresas de pequeno porte. Diante deste fato é primordial conhecer um pouco sobre o funcionamento de cada um destes sistemas, no que compreende o recrutamento e a seleção de pessoas pela *web*.

Esta pesquisa foi dividida em cinco partes. Além desta primeira parte introdutória, a segunda apresenta a fundamentação que orienta o estudo. Na terceira, consta a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa. Na quarta etapa estão descritos os resultados da pesquisa e, na quinta parte, estão sintetizadas as considerações finais e, por fim, as limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A premência de ‘atrair e reter talentos’ reforça a ideia de que os processos e as práticas de recrutamento e seleção adotados pelas empresas têm grande influência e papel na garantia



de patamares de competitividade (TOMA, 2006). Recrutamento é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para em seguida serem contratados para o emprego. O desafio é conseguir recrutar candidatos qualificados em um oceano de pessoas desqualificadas que procuram emprego (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000). Para Bezerra e Helal (2009, p. 3):

Um recrutamento adequado pode ser a chave para o sucesso do processo como um todo. Nesse momento, a empresa sinaliza o seu interesse pelos candidatos, definindo quais as qualificações, habilidades desejadas e adequadas ao cargo a ser ocupado. Da outra parte, o candidato se manifesta mostrando à empresa todo o seu potencial.

A seleção pode ser realizada por meio da utilização de vários instrumentos de análises, avaliação e comparação de dados. Os critérios para a avaliação incluem a experiência e o conhecimento do trabalho a ser realizado, mas não podem se resumir a eles (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002). De acordo com Reis (2002) a seleção não deve ser vista pelo profissional como uma escolha unilateral, mas sim como um processo bilateral, em que o profissional também conta com a possibilidade de escolher a empresa.

Entre as técnicas que auxiliam na seleção do candidato mais adequado, pode-se citar a entrevista, provas de conhecimento que podem ser utilizadas para avaliar o grau de cultura geral ou de conhecimento geral e específico de cada candidato. Os testes psicológicos e psicotécnicos que visam prever o comportamento humano; técnicas vivenciais que objetivam avaliar as respostas do candidato a situações específicas e por fim, podem ser realizadas avaliações de saúde (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002; REINERT *et al.*, 2010).

3. RECRUTAMENTO ONLINE

Recrutamento *online*, também denominado de recrutamento por meio da Internet são designações que representam uma das mais atuais, úteis e dinâmicas aplicações das tecnologias de informação no domínio da gestão das pessoas (MITTER; ORLANDINI, 2005). O uso intenso da tecnologia na GRH chegou até mesmo a influenciar o surgimento do termo *e-HRM* (*electronic Human Resource Management*). Entre as principais aplicações estão o planejamento, o recrutamento e seleção, a avaliação de desempenho, a comunicação de RH, os sistemas de reconhecimento e recompensa e o treinamento e desenvolvimento (PANAYOTOPOULOU *et al.* 2007; SILVA; CUNHA, 2008).

A utilização de recrutamento *online* é um processo que está sendo utilizado cada vez mais por empresas de diversos ramos de atividade, assim como também por consultorias especializadas em recursos humanos (COLOMBINI, 2001). O impacto da Internet no recrutamento e seleção de pessoal tem um significado concreto para o mundo dos negócios (SILVA, 2001). No entanto, para Pearce e Tuten (2001) embora os empregadores vejam as vantagens da contratação eletrônica, eles continuam a usar os métodos tradicionais, tais como anúncios de jornal, referências pessoais, e as agências de pesquisa para o seu recrutamento.

Segundo Mitter e Orlandini (2005), o recrutamento *online* envolve não apenas a comunicação de vagas pela internet, mas também todas as ferramentas tecnológicas para realizar a triagem de currículos, manter um banco de dados atualizado e eficiente na busca por características específicas bem como modernas formas de avaliação.

Para identificar as características a preservar na seleção de candidatos, numa determinada empresa, é importante compreender três pontos; a) saber quais são as estratégias

Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC

de negócio; b) ter conhecimento das competências dos empregados; possuir informação sobre o presente e o futuro do mercado de trabalho; c) ter informações relativas às características das pessoas que se pretende atrair. A disponibilização e manipulação deste tipo de informação é muito mais eficiente recorrendo a processos baseados em tecnologias de informação (MAGALHÃES, 2007).

Uma das vantagens do recrutamento *online* para os candidatos é a facilidade para distribuírem informações curriculares, experiências e objetivos profissionais de forma permanente (COSTA, 2002). Pearce e Tuten (2001) relatam que os principais benefícios para os candidatos seriam a possibilidade de fazer uma procura fundamentada em critérios pessoais; possibilidade de otimização do tempo, identificando com mais facilidade as oportunidades em que existe mais chance de sucesso ou de alinhamento de interesses; acesso a um maior número de oportunidades (SILVA; CUNHA, 2008). Magalhães (2007) destaca que um dos benefícios deste tipo de recrutamento é o fácil acesso à informação, oportunizando aos empregados um conhecimento constante das oportunidades de trabalho do mercado.

Para as empresas, as vantagens estão no fato de conseguirem atingir populações distintas daquelas que atingem por meio dos métodos tradicionais de recrutamento (COSTA, 2002). Magalhães (2007) destaca que para as empresas é um canal muito mais eficiente relativamente aos canais tradicionais, em virtude ao baixo custo por contato e ao alcance que proporciona no tratamento das candidaturas.

Silva e Cunha (2008) citam outros benefícios para a empresa verificados na literatura (GALANAKI; 2002; PEARCE; TUTEN, 2001; PUCK *et al.* 2004; MAGALHÃES, 2007) entre outros pode-se citar a; maior rapidez no processo de recrutamento; possibilidade de acesso a maior número de candidatos; obtenção de resposta de melhor qualidade, pois o público que usa a internet tende a ter melhor formação; projeção da imagem corporativa como uma empresa moderna; possibilidade de acesso mais fácil a nichos profissionais específicos; maior chance de atrair candidatos que não estão, necessariamente, procurando emprego; possibilidade de acesso globalizado. Talvez o principal benefício seja a redução de custos, sobretudo quando comparados com os tradicionais meios de divulgação, como os jornais.

Assim, a Internet vem se tornando uma valiosa ferramenta para as empresas e para os candidatos se aproximarem, embora distantes fisicamente. Os serviços *online* de recrutamento poderão abrir as portas e janelas de muitas empresas e permitir eliminar etapas dos sistemas de provisão de recursos humanos. É a tecnologia da informação a serviço da gestão de pessoas (MITTER; ORLANDINI, 2005).

4. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como descritiva. Raupp e Beuren (2004) abordam que a pesquisa descritiva configura-se como um estudo intermediário entre a pesquisa exploratória e a explicativa, ou seja, não é tão preliminar como a primeira, nem tão aprofundada como a segunda. Assim, descrever significa identificar, relatar, comparar, entre outros. Neste sentido foram descritos três modelos de *softwares* para a seleção de pessoas, desenvolvidos em três empresas de informática de Blumenau, Santa Catarina.

A escolha de Blumenau se dá, entre outros motivos, pelo fato da cidade ser considerada centro de informática no Brasil. O início da história da informática em



Blumenau começou com as empresas Têxteis, em 1969, com o advento do processamento de dados no país, iniciando-se assim o Centro Eletrônico da Indústria Têxtil - CETIL. O objetivo do CETIL era alugar horas de processamento de dados para que as empresas associadas pudessem rodar suas folhas de pagamento, balanços contábeis e outras rotinas administrativas. Pode-se perceber que as primeiras rotinas a serem informatizadas já compreendiam tarefas do departamento de gestão de pessoas (KRAMMER, 2009).

A pesquisa é qualitativa quanto à abordagem. De acordo com Creswell (2010, p.26) “a pesquisa qualitativa é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano”.

Os dados foram coletados por meio de um roteiro semiestruturado, permitindo maior interação e conhecimento das realidades dos informantes. Inicialmente manteve-se contato com um funcionário de cada empresa. Assim, foram solicitadas informações sobre o funcionamento dos *softwares*, seus diferenciais competitivos, o porquê das empresas optarem pela utilização de sistemas informatizados, e principalmente, quais os benefícios que o produto oferece para os seus usuários. Para preservar a identidade das empresas, estas foram caracterizadas como, Alpha, Beta e Delta. Como já mencionado, o intuito não foi comparar os sistemas, mas sim o funcionamento dos *softwares* para a área de gestão de pessoas.

5. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados da pesquisa bem como a descrição de funcionamento dos *softwares* utilizados pelas empresas pesquisadas em seus *websites*. Segundo Pearce e Tuten (2001) a construção de páginas específicas nos próprios *websites* das empresas e a utilização de sites especializados na prestação deste serviço são os principais tipos de mecanismos de uso da internet no processo de recrutamento.

5.1 Alpha

No sistema da Empresa Alpha, o processo de recrutamento e seleção começa com os possíveis candidatos acessando o *website* da empresa. Esta é uma forma da empresa, como empregadora, expor sua filosofia, política e práticas organizacionais (SILVA; CUNHA, 2008).

Neste *website*, os interessados irão cadastrar seu currículo diretamente na base de dados da empresa. Com estas informações, o departamento de GRH pode efetuar buscas por informações dos candidatos. Por exemplo, pode-se efetuar uma busca por todos os candidatos que possuem nível superior completo, experiência em informática, entre outras combinações. Deste modo, somente os currículos que atendem a estas exigências serão apresentados aos selecionadores, possibilitando o acesso a candidatos específicos (GALANAKI; 2002; PEARCE; TUTEN, 2001; PUCK *et al.* 2004; MAGALHÃES, 2007; SILVA; CUNHA, 2008).

Inicialmente é necessário a empresa solicitar a contratação de um novo funcionário. Sem esta solicitação de vaga em aberto o sistema não permite que sejam efetuadas contratações. Esta solicitação pode ser feita pelo gestor da área que necessita do profissional, por meio de um portal de acesso, informando os requisitos necessários para o preenchimento da vaga.

O próximo passo para a seleção é a avaliação dos candidatos. Nesta etapa, o sistema permite que sejam aplicadas avaliações e questionários. A seguir é detalhada cada uma das

Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC

etapas para a seleção de pessoas pelo sistema da empresa Alpha. As avaliações são formadas por perguntas e respostas elaboradas pela empresa, em que cada resposta recebe um determinado valor, sendo que a mais adequada possui o maior valor - com isso fica mais fácil saber qual candidato será selecionado para a próxima etapa. Nesta fase, também podem ser incluídas perguntas para conhecer o perfil físico do candidato, como altura e peso, o que pode influenciar em vagas operacionais por exemplo.

Na sequência, ainda existe a possibilidade do questionário, com perguntas voltadas para as necessidades da vaga. Exemplo: “Você possui disponibilidade para viagens?”. “Você possui disponibilidade para fazer horas extras?”. Com estes questionamentos já é possível excluir candidatos que não se encaixam na vaga. Um dos principais benefícios para os candidatos é a possibilidade de fazer uma procura fundamentada em critérios pessoais (PEARCE; TUTEN, 2001; SILVA; CUNHA, 2008). Em cada etapa do processo seletivo, o sistema permite uma comunicação com os candidatos por e-mail, informando ou não a classificação para a próxima fase.

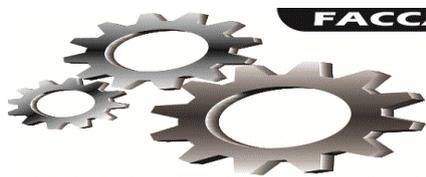
Também é possível armazenar no sistema o resultado das entrevistas que são feitas com os candidatos. Podem ser armazenadas várias entrevistas de vários entrevistadores diferentes. E cada um pode dar uma nota diferente para o candidato. Mas, se um dos entrevistadores der uma nota ruim para o candidato, ou informar que ele não se encaixa na vaga, automaticamente ele será desclassificado. Um dos benefícios deste sistema de recrutamento é a maior rapidez no processo e a possibilidade de acesso a maior número de candidatos. Permitindo facilmente descartar candidatos que não se enquadram na vaga (PEARCE; TUTEN, 2001; MAGALHÃES, 2007; SILVA; CUNHA, 2008).

Depois das avaliações, questionários e entrevistas, o sistema soma todas as notas e cria um *ranking* com os melhores candidatos. Estes são escolhidos pelos selecionadores. Com esta escolha, significa que o candidato está apto para a próxima seleção. Neste momento, o sistema envia um e-mail aos selecionados, informando que estão na próxima seletiva e junto envia um *link* com usuário e uma senha.

Com estas informações o candidato terá acesso a um site onde será realizado o último teste. Este teste é para conhecer as características humanas de cada candidato, um teste psicotécnico. Este teste possui 92 questões fechadas, com seis possibilidades de resposta, ou seja, a empresa não pode incluir retirar ou alterar questões. Neste momento, a empresa não poderá determinar ao sistema como ele deverá avaliar os candidatos. Isso porque este teste é elaborado cientificamente, utilizando o método de resultado chamado “Escala Siewert”. Depois que os candidatos realizarem o último teste, é que a escolha será feita. Os que obtiverem o melhor desempenho durante os testes iniciais, e que no teste psicotécnico demonstrarem possuir as melhores características, serão efetivados na empresa.

Funcionários já contratados da empresa também podem se candidatar as vagas em aberto. Para isso, devem passar por todo o processo de seleção, como se fosse um candidato externo. Esta abertura para os candidatos internos é muito importante, afinal, conforme se verificou no estudo realizado, dar preferência para pessoas internas valoriza o lado humano da empresa e mostra que a mesma se preocupa com a satisfação e o crescimento profissional e pessoal dos seus funcionários.

Por meio do *website* utilizado para solicitação de novas vagas, a Alpha possibilita uma descentralização das informações dos colaboradores da empresa possibilitando que os gestores das áreas também se tornem gestores de recursos humanos. Ela permite que os gestores das áreas da empresa tenham acesso às informações de seus funcionários. Nele, estão



disponíveis informações como: registro do funcionário, avaliações feitas por ele, habilidades, formação acadêmica, competências.

5.1.2 Beta

No *software* da empresa Beta, o processo de recrutamento e seleção inicia-se com os possíveis candidatos acessando a página da empresa na Internet. Desta forma, as informações dos candidatos são cadastradas diretamente na base de dados. Antes de serem disponibilizados no banco de dados dos currículos, eles são analisados por um recrutador. Se os dados forem considerados bons, serão enviados para o banco de dados, caso contrário, serão descartados.

Como abordado anteriormente, alguns estudos têm observado a preferência das empresas pelo uso de seus próprios *sites*, talvez pela possibilidade de manterem maior controle do processo (PEARCE; TUTEN, 2001; CHAPMAN; WEBSTER, 2003; SILVA; CUNHA, 2008). Assim, para dar início a um recrutamento e seleção de candidatos, é necessário criar uma requisição de vaga. Todas as pessoas que têm acesso ao sistema podem criar estas requisições. Nelas, são informadas todas as características que o candidato precisa ter para ocupar a vaga. Alguns exemplos de requisitos: “Viaja”; caso o cargo precise de disponibilidade para viagens. “Gênero”; caso a vaga deva ser preenchida pelo gênero feminino ou masculino, ou se é indiferente. “Grau de Instrução” também é um dos requisitos solicitados para a requisição.

Depois que a requisição é criada, é possível fazer a primeira seleção dos candidatos. O sistema mostra para o recrutador quais dos candidatos possuem informações, no banco de dados de currículos, que atendem às necessidades da requisição. Além de demonstrar entre os candidatos externos quais os mais indicados para a vaga, o sistema também possibilita que se verifique entre os que já são funcionários da empresa, e se candidataram, quais atendem as requisições da vaga.

A verificação que o sistema faz é simples. Caso o requisito citado anteriormente, viagem, por exemplo, seja considerado, o sistema irá verificar, entre todos os candidatos, quais estão dispostos a viajar. Se o gênero também é considerado, sendo necessário ser masculino, o sistema somente demonstrará como opção os currículos do gênero masculino que têm disposição para viagens. Desta forma ainda é possível combinar todas estas opções com o grau de escolaridade do candidato.

Além desta escolha pelas informações, também é possível atribuir pontuação para cada um dos requisitos necessários. A condição “viagem” vale cinco pontos, e o “grau de escolaridade” superior completo vale mais 10 pontos. Neste caso, o candidato que pode viajar e tem superior completo terá 15 pontos nesta requisição. Assim, o sistema classifica os candidatos de acordo com a pontuação adquirida.

Com esta classificação, é possível contratar o candidato que obteve a melhor pontuação, ou então, dentre os melhores, aplicar um teste. Este teste é montado com perguntas que o departamento de recursos humanos elabora, estipulando para cada uma delas qual a melhor resposta e, por consequência, atribuindo a maior nota. Esta é uma das vantagens verificadas anteriormente na literatura, ou seja, a possibilidade de acesso mais fácil a nichos profissionais específicos (GALANAKI; 2002; PEARCE; TUTEN, 2001; PUCK *et al.* 2004; MAGALHÃES, 2007; SILVA; CUNHA, 2008). Após o teste, com o melhor candidato apontado pelo sistema, ou seja, aquele que apresentou a maior pontuação nos requisitos e no teste, poderá ser efetivada a sua contratação. Os demais currículos que não foram admitidos voltam para a carga de currículos para uma próxima seleção.

Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC

5.1.3 Delta

Para dar início a um recrutamento e seleção de candidatos é necessário criar uma requisição de vaga. Depois desta solicitação criada, um dos recrutadores vai até o solicitante e, por meio de uma entrevista, identifica detalhadamente o perfil e as experiências do candidato desejado. Esta etapa recebe o nome de definição de cargos, onde, a partir dos dados coletados na análise de cargos, é possível elaborar o perfil do profissional a ser recrutado e selecionado para ocupar determinado cargo na estrutura organizacional de uma empresa.

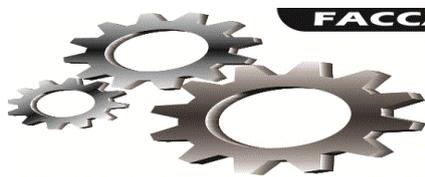
O processo de seleção é realizado em algumas etapas como inscrições, triagem, dinâmica de grupo, painel seletivo e entrevistas. As inscrições correspondem ao período disponível para se cadastrar no processo seletivo de uma vaga. Existe um período pré-definido para realizar estas inscrições. Tendenciosamente, elas são feitas por formulários *online* disponibilizados pelas empresas em seus respectivos sites, isto é, o candidato preenche o seu currículo no site da empresa ou envia por e-mail. Quando enviados por e-mail, a empresa Delta possibilita a importação destes dados por intermédio de arquivos.

A triagem corresponde ao trabalho propriamente dito do recrutador que analisará os currículos e selecionará os candidatos que atendam ao perfil para a oportunidade em aberto, isto é, para a vaga pretendida. Como o número de currículos recebidos é alto, e o trabalho de selecionar os que estão aptos a participar da seleção da vaga que está em aberto seria muito penoso, o sistema possibilita uma pesquisa de currículos. Nesta pesquisa é possível escolher as aptidões e características que o candidato precisa ter. Assim, é apontada uma listagem com os nomes dos que se encaixam nesta pesquisa.

Dinâmica de grupo são as atividades aplicadas e desenvolvidas pela equipe de recrutamento e seleção para que, na vivência das atividades propostas, sejam observadas atitudes dos candidatos e, analogamente, seu desempenho como se fosse um colaborador da organização no ambiente de trabalho. O painel seletivo pode ser considerado um sinônimo de dinâmica de grupo. No entanto, são geralmente montados grupos seguindo alguns critérios para realizar essa parte do processo seletivo. Os resultados das dinâmicas são armazenados no cadastro do currículo de cada um dos candidatos.

Estas dinâmicas e painéis seletivos levam em consideração os fatores de avaliação para a qualificação em cada uma das áreas e cargos da empresa. Podem ser cadastrados fatores de avaliação gerais como: instrução, experiência, esforço físicos, riscos entre outros. Entrevista, geralmente, é a etapa final do processo de seleção e feita com o requisitante da vaga. Na entrevista, o candidato conhecerá mais detalhes da vaga pretendida. Todas estas etapas são agendadas e controladas pelo sistema.

Para os testes é possível que os recrutadores montem ou elaborem as questões que deverão ser aplicadas, e os níveis de cada resposta, como por exemplo, ótimo, regular e ruim. As questões podem ser de conhecimentos gerais ou específicos, de acordo com a necessidade de cada empresa. Quando o candidato realiza os testes, o sistema armazena automaticamente em uma pasta, abaixo do cadastro do currículo do mesmo, as questões que ele teve que responder, com as respostas selecionadas e o percentual de acerto quando o teste for de múltipla escolha. Caso o teste seja dissertativo, o avaliador poderá verificar se as respostas estão corretas, informando o percentual de acerto.



O sistema possui uma forma de avisar pessoas, são alertas enviados pelo sistema em cada uma das etapas de seleção. Podem ser enviados para usuários do sistema ou para pessoas de fora, desde que informado o e-mail de cada um.

O recrutamento pode ser feito tanto para pessoas externas como para pessoas internas. Isso possibilita uma competição sadia entre os funcionários, que são motivados a crescer profissionalmente. O processo de seleção é o mesmo utilizado para pessoas externas, a única diferença é que a pesquisa inicial de currículos é feita nos currículos das pessoas internas.

5.2 Características entre as empresas analisadas

Constatou-se que a principal preocupação das empresas pesquisadas é possibilitar uma forma mais rápida e segura no momento do recrutamento e seleção de pessoas. Esta constatação também foi feita durante a pesquisa bibliográfica do presente artigo, onde se verificou que os autores citam esta possibilidade como sendo muito importante para os departamentos. O Quadro 01 apresenta as características entre as empresas analisadas.

Empresa/Características	Alpha	Beta	Delta
Currículo Web	X	X	X
Informações na base de dados	X	X	X
Pesquisa facilitada	X	X	X
Necessária solicitação de vaga	X	X	X
Comunicação com candidatos	X		X
Estudo do perfil necessário			X
Testes criados pelos responsáveis	X	X	X
Teste psicotécnico	X		
Possibilidade de envolver candidatos internos	X	X	X

Quadro 01 - Características entre as empresas analisadas.

Analisando o Quadro 1, pode-se verificar que todo o processo de recrutamento e seleção de pessoas está automatizado. As três empresas permitem o cadastro de currículos pelo *website*, possibilitando que estas informações fiquem armazenadas diretamente em suas bases de dados, proporcionando, com isso, uma pesquisa rápida e fácil entre os vários currículos. O cadastro de currículos pelo *website* permite a redução de custos no recrutamento e seleção. Este é principal benefício, sobretudo quando comparados com os tradicionais meios de divulgação, como os jornais (GALANAKI; 2002; PEARCE; TUTEN, 2001; PUCK *et al.* 2004; MAGALHÃES, 2007; SILVA; CUNHA, 2008).

A necessidade de criar uma solicitação de vaga também é uma característica das três empresas. Já quanto à comunicação com os candidatos, pode-se verificar que somente a empresa Alpha e a Delta têm esta opção. É fundamental que as empresas possuam uma forma de armazenar os dados curriculares e trabalhar com eles em uma base de dados. As três empresas analisadas neste artigo possibilitam que os candidatos deixem seus dados curriculares diretamente na base de dados. Além disso, também possibilitam trabalhar com os dados, ou seja, selecionar por meio de pesquisas, quais os candidatos que serão recrutados para os testes da vaga que está em aberto. Conforme Mitter e Orlandini (2005), o recrutamento *online* envolve não apenas a comunicação de vagas pela internet, mas também todas as ferramentas tecnológicas para realizar a triagem de currículos, manter um banco de dados atualizado e eficiente na busca por características específicas bem como modernas formas de avaliação.

Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC

Dentre as empresas analisadas, identificou-se que somente a empresa Delta apresenta um estudo mais aprofundado com os envolvidos na contratação, para análise da vaga que se encontra em aberto. Este fator é muito importante, pois define claramente quais serão as responsabilidades do novo contratado, e isso implica em quais testes e questionamentos que deverão ser feitos para a escolha da melhor opção. No que tange aos testes para o recrutamento e seleção, a empresa Alpha possibilita testes mais complexos, como o teste psicotécnico, onde é possível conhecer a personalidade dos candidatos.

A possibilidade de integrar o departamento envolvido na contratação também é de suma importância. Segundo Vasconcelos, Vasconcelos e Mascarenhas (2006) a possibilidade de liberar informações gerenciais e pessoais para os funcionários e gestores possibilita uma descentralização muito positiva para a empresa. Principalmente no que diz respeito à contratação de novos recursos humanos. Pois, desta forma, é possível identificar todas as características que o candidato precisa para preencher a vaga. Isso foi identificado em todos os sistemas analisados, com a possibilidade dos departamentos de criarem as solicitações de novas vagas.

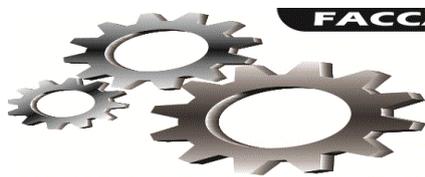
Neste mesmo sentido, verificou-se que somente a empresa Alpha possui um portal de acesso para os funcionários onde os gestores das áreas podem controlar informações de seus subordinados. São informações do tipo, férias, promoções, registros de ponto, entre outras. Uma das opções mais importantes, que todos os sistemas apresentaram, é a possibilidade de incluir na seleção, pessoas que já trabalham na empresa, ou seja, seleção interna. Isso vem ao encontro do que aborda Pearce e Tuten (2001), Chapman, Webster (2003) e Silva Cunha (2008) os quais verificaram a preferência das empresas pelo uso de seus próprios *websites*, possibilitando assim maior controle na GRH. Com esta opção verifica-se que todas as empresas estão preocupadas em dar oportunidades de crescimento para os que já são seus funcionários, o que eleva a confiança dos mesmos na empresa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em conta o que foi observado, concluiu-se que as empresas desenvolvedoras de sistemas estão auxiliando, e muito, os departamentos de gestão de pessoas. Dentre estas empresas estudadas, tinha-se como objetivo verificar quais desenvolvem *software* para seleção de pessoas e destas foram descritas três empresas conforme já citado, chamadas de Alpha, Beta e Delta. Um dos objetivos foi identificar os *softwares* de seleção de pessoas desenvolvidos pelas empresas de informática de Blumenau. Com o auxílio das empresas que disponibilizaram informações sobre os seus sistemas, foi possível estudar os *softwares* de seleção de pessoas desenvolvidos por estas. Durante este processo, foram identificadas as características de cada produto.

Antes de iniciar o processo de seleção, somente a empresa Delta apresenta a possibilidade de realizar um estudo com a área carente da vaga para identificar todas as características que o candidato precisa ter. No que corresponde aos testes, todas as empresas disponibilizam a opção de cadastrar perguntas e respostas pontuando cada uma de acordo com a necessidade. Um teste mais aprofundado para conhecer o perfil psicológico dos candidatos, somente a empresa Alpha possibilita. E, por fim, todas as empresas abrem as oportunidades de novas vagas para os que já são funcionários das mesmas.

Com base nestas informações, pode-se concluir que, de uma maneira geral, os três sistemas apresentam as mesmas funcionalidades para seus usuários, sem mudanças



significativas. Utilizando qualquer um dos sistemas, os departamentos de gestão de pessoas terão muito mais facilidades no momento de recrutar e selecionar o melhor candidato. O tempo que antes era gasto verificando currículos impressos, armazenados em caixas, na busca de uma opção, agora pode ser gasto em outras atividades que são atribuídas ao departamento.

Identificaram-se no presente artigo algumas facilidades que a área de gestão de pessoas tem em decorrência do uso de um sistema de informação. Estas facilidades podem ser encontradas em muitas outras áreas dentro e fora da gestão de pessoas. Os contadores possuem sistemas que os auxiliam na contabilização das empresas, os advogados utilizam sistemas para auxiliá-los no controle dos seus processos e valores atualizados dos mesmos, os supermercados com a utilização dos códigos de barras, o pagamento com o cartão de crédito/débito, saques em caixas eletrônicos, entre outras inúmeras situações que presenciamos no dia a dia sem nos darmos conta do uso da tecnologia.

Conforme salientado anteriormente, o estudo tratou somente sobre o recrutamento e seleção de pessoas, mas dentro desta área ainda há vários temas que podem ser acrescentados a este. Por fim, recomenda-se a realização de novas pesquisas que possam evidenciar outros fenômenos, ou outras configurações de *softwares*, contribuindo para um melhor entendimento sobre o processo recrutamento e seleção de pessoas *online*.

REFERÊNCIAS

ALVES, Vladimir. **Os Impactos causados pela implantação de um programa de controle de qualidade total (TQC) nas políticas de recursos humanos de uma organização: O caso Iochpe-Maxion S.A.**, 1995, 180f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

ARAÚJO, Sandely Fernandes de. RAMOS, Anália Saraiva M.. Recrutamento On-line: Estudo da percepção de utilização da internet em empresa de consultoria de recursos humanos. In: XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2002, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ENEGEP, 2002.

BATISTA, Emerson de O. **Sistemas de informações: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento.** São Paulo: Saraiva, 2004.

BEUREN, Ilse Maria. **Gerenciamento da informação: um recurso estratégico no processo de gestão empresarial.** São Paulo: Atlas, 1998.

BEZERRA, Sirlene Aparecida Carvalho. HELAL, Diogo Henrique. Os Desafios do Recrutamento e Seleção de Docentes do Curso Superior de Administração: um estudo em Belo Horizonte. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 33., 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

CHAPMAN, Derek S. WEBSTER, Jane. The Use of Technologies in the Recruiting, Screening, and Selection Process for Job Candidates. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 11, n.2-3, p.113-120, 2003.

Softwares de recrutamento e seleção online: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC

COBER, Richard T. BROWN, Douglas J. KEEPING, Lisa M. LEVY, Paul E. Recruitment on the Net: how do organizational web site characteristics influence. **Journal of Management**, v.30, n.3, p.623-646, 2004.

COLOMBINI, Luís. Seu emprego na internet. <<http://www.informal.com.br/artigos/a21101999004.html>>. Acesso em: 17 Jun 09.

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

FLORKOWSKI, Gary W. OLIVAS-LUJÁN, Miguel R. The Diffusion of Human-Resource Information Technology Innovations in US and Non-US Firms. **Personnel Review**, v.35, n.6, 2006, p.684-710.

JATTUSO, Mia L. SINAR, Evan F. Source Effects in Internet-based Screening procedures. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 11, n.2-3, p.137-140, 2003.

KRAMMER, Rodrigo. **História da Informática em Blumenau**. Disponível em: <<http://www.rodrigao.net/2009/04/historia-da-informatica-em-blumenau.html>>. Acesso em: 14 maio 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ARELLANO, E. Os processos de recrutamento e seleção. In: MAGALHÃES. Tiago A. Concha Morgado Gonçalves. **Automatização do processo de recrutamento e resposta a oportunidades comerciais**. 2007. 86 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Informática e Computadores) Departamento de Engenharia Informática (DEI). Universidade Técnica de Lisboa. 2007.

MANHANI, Luís Donizete. **A gestão de recursos humanos e a pedagogia empresarial: Ênfase nas políticas de recrutamento, seleção e treinamento**. Monografia, Centro Universitário Claretiano, Batatais, 2005

MASCARENHAS, André Ofenhejm; VASCONCELOS, Flavio Carvalho; VASCONCELOS, Izabela F. G. de. Impactos da tecnologia na gestão de pessoas – Um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9 n. 1. jan/mar. 2005.

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

MITTER, Gabriela Vilharquide; ORLANDINI, Jean Marcel. Recrutamento on-line/internet. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**. Maringá, v. 2, n. 2 – p.19-34, 13 jul/dez. 2005.

PANAYOTOPOULOU, Leda. VAKOLA, Maria. GALANAKI, Eleanna. E-HR Adoption and the Role of HRM: evidence from Greece. **Personnel Review**, v.36, n.2, 2007, p.277-294.



RAUPP, Fabiano Maury. BEUREN, Ilse Maria. Caracterização da Pesquisa em Contabilidade. In. BEUREN, Ilse Maria (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

REINERT, Maurício. MUNHOZ, Gláucia de Souza. CHIMELLO, Marcelo Guilherme Rissardi. MONTELEONI, Gustavo Martins. PASTRO, Matheus Gazola. Recrutamento e Seleção como parte do Processo de Socialização Organizacional: estudo de caso em uma ONG. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

REIS, Amenilde Bandeira. **Análise de Competências dos Docentes de Administração do Ensino Superior**. 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2002.

SILVA, José Roberto Gomes. CUNHA, Paula Cristina. “Junte-se a Nós”: o Discurso da Gestão de Recursos Humanos em Sites Corporativos Utilizados para Recrutamento no Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 33., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

STONE, Dianna L; LUKASZEWSKI, Kimberly M.; ISENHOUR, Linda C. **e-Recruiting Online Strategies for Attracting Talent**, In: *The Brave New World of eHR*. Ed. Jossey-Bass, p. 22 – 54, 2005.

VASCONCELOS, Isabella; MASCARENHAS, André Ofenhejm; VASCONCELOS, Flávio Carvalho de. Paradoxos organizacionais, gestão de pessoas e tecnologia na Souza Cruz. **Revista RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 1-20, jul./dez. 2004

WILLIAMSON, Ian O. LEPAK, David P. KING, James. The Effect of Company Recruitment Web Site Orientation on Individuals’ Perceptions of Organizational Attractiveness. **Journal of Vocational Behavior**, v.63, 2003, p.242-263.