



5º Simposio de Ensino de Graduação

PROCESSO SELETIVO VIRTUAL: SEU FUNCIONAMENTO

Autor(es)

DANIELA CRISTINA CHAGAS

Co-Autor(es)

MARIA ELISABETH SALVADOR CAETANO

Orientador(es)

Prof.^a Dr.^a. Maria Elisabeth Salvador Caetano

1. Introdução

Vão-se os tempos nos quais as mudanças ocorriam de forma lenta, gradual e processual. Tempos esses em que as pessoas e os profissionais observavam, faziam suas leituras, suas análises do contexto para, então, planejar detalhada e sistematicamente suas práticas num intervalo de tempo em que ele, profissional/sociedade, considerasse adequado para sua experimentação e implantação. Hoje, as mudanças ocorrem num ritmo acelerado, determinado globalmente, e sob controle das exigências do mundo do trabalho, atendendo ao sistema de produção vigente.

Posto que nenhuma área de atuação profissional esteja isenta de sofrer os impactos dessa re-organização da sociedade, as crescentes transformações sócio-econômicas vêm alterando também a área de Recursos Humanos (RH). A emergência de uma sociedade voltada para a informação através da alta tecnologia, alterou a forma de gestão das empresas, que passaram a conceber suas práticas à luz do novo paradigma determinado pelo contexto virtual (Malvezzi, 1996/2004). Como consequência deste processo tem-se o re-desenho das funções e da metodologia que viabilizam processos tradicionais e, conseqüentemente, as atividades a eles inerentes.

Este trabalho analisou artigos e textos, correspondentes aos anos de 1996 a 2006, que refletissem as influências da Tecnologia de Informação (TI) nas mudanças ocorridas no Processo Seletivo, com foco no Recrutamento e Seleção on-line.

Identificar as contribuições da Psicologia para a compreensão desta nova forma de gestão de pessoas, assim como o apoio e as ferramentas que têm oferecido aos seus profissionais foi o eixo norteador da análise dos dados.

2. Objetivos

Nesse momento em que a comunicação virtual vem ocupando um espaço cada vez maior em nossa sociedade, há a necessidade da Psicologia repensar os procedimentos utilizados para a realização de suas práticas tradicionais.

O objetivo deste trabalho foi identificar a influência da tecnologia sobre o Processo Seletivo On Line e que contribuições a Psicologia tem oferecido.

3. Desenvolvimento

O trabalho foi realizado por uma aluna do quinto ano do curso de Psicologia/Unimep, no Estágio Supervisionado Psicologia Social e do Trabalho I e II.

O período de sua realização ocorreu entre agosto de 2006 a junho de 2007. Os artigos e textos relacionados ao Recrutamento on-line tratam dos anos de 1996 a 2006. Todo material estava editado em português e disponível no site de busca GOOGLE.

Os artigos e textos foram localizados através da busca com as palavras chaves: processo seletivo, virtual, internet, recrutamento, on-line.

Tais documentos foram subdivididos em categoria: Acadêmicos e categoria: Pragmáticos, de acordo com a fonte. Foi considerado Pragmático as publicações não oriundas de fonte científica.

De cada texto foi feito fichamento que permitiu a organização dos dados. A tabulação dos dados resultou numa planilha. Os dados foram analisados por conteúdo e classificados pelos assuntos: "Candidatos", "Empresa", "Processo Seletivo" e "Selecionador".

4. Resultados

Foram analisadas 31 publicações, sendo nove textos de fonte acadêmica e 22 pragmática. Das publicações Acadêmicas encontramos duas áreas distintas: Administração e Psicologia. A primeira é a que mais tem pesquisado, 60% dos trabalhos.

Para a apresentação dos dados na forma qualitativa, procedeu-se a uma reclassificação de acordo com os assuntos: Candidato, Empresa, Processo Seletivo e Selecionador.

Em relação aos candidatos, as mudanças que vêm ocorrendo frente à Era da Informação foram: o currículo é preenchido na hora e com as informações que interessam à empresa; as vagas de interesse são fornecidas em listagem e com apenas um "clique" o candidato estará participando do processo seletivo; o candidato não sai de casa, não gasta tempo e nem dinheiro. Nem todas as pessoas estão familiarizadas com esse procedimento o que provoca receios e forte resistência em relação a esse processo. Porém, a nova geração de pessoas, que tem crescido no mundo virtual, já apresenta maior facilidade para vivenciar os processos virtuais.

Em relação à empresa, o contato com candidato era feito essencialmente por telefone, cartas e entrevistas pessoais. Hoje, os empregos são oferecidos virtualmente, e os contatos por e-mail são cada vez mais freqüentes. É possível, mesmo nas empresas sem sistemas desenvolvidos, fazer uma busca na internet de candidatos que atendam ao perfil da vaga. Para uma eficiente gestão de RH, as empresas precisam de um ótimo banco de dados e uma ferramenta de busca exemplar, capaz de armazenar o maior número possível de informações para buscá-las em curto espaço de tempo. A pesquisa mostrou que a seleção é feita com todo o auxílio tecnológico, mas as ferramentas para a avaliação dos aspectos subjetivo e pessoal do candidato não têm acompanhado esses avanços.

A facilidade encontrada pelos candidatos para encaminhar seus currículos faz com que os selecionadores recebam muitos, dificultando o processo de triagem. Através de um software inteligente, desenvolvido por especialistas em RH, os dados dos candidatos serão classificados através de uma pesquisa por palavra-chave e os candidatos serão ordenados em um ranking. A TI (Tecnologia da Informação) é que dará suporte ao RH, mas o selecionador tem que dominar e ser parte essencial da estratégia que fará o RH funcionar nas empresas; do contrário, corre-se o risco de deixar apenas as máquinas trabalharem, selecionando candidatos e emitindo relatórios. Neste quesito observou-se também que os programas de formação e os de capacitação não têm suprido as necessidades dos profissionais para o eficaz desenvolvimento de seu trabalho.

De forma geral, os resultados indicaram que a TI tem alterado e influenciado todas as esferas do processo seletivo on line e que a contribuição da Psicologia é ainda tímida diante da velocidade com que as mudanças ocorrem. Apontou também para a importância da continuação de estudos na perspectiva de desenvolver técnicas e ferramentas que auxiliem os profissionais em tais processos.

5. Considerações Finais

Recrutar e selecionar são atividades complexas e que deveriam estar incluídas entre as muitas atividades de cunho estratégico de toda e qualquer organização. Detectar características pessoais é de fundamental importância, partindo do princípio de que os profissionais estão ficando muito parecidos do ponto de vista técnico. O que irá diferenciá-los de outros candidatos são fatores como: tipo de pessoa e suas atitudes, valores, etc.. Tais características ainda não são possíveis de serem avaliadas on line. Discutir sua viabilidade ou não e suas implicações deve ser uma tarefa da Psicologia, para amparar os profissionais em suas atividades.

Este estudo procurou demonstrar a importância de realizar pesquisas no sentido de compreender os avanços tecnológicos e a sua relação com o fazer psicológico numa das atividades que compõe a área de RH, o processo seletivo on line. Faz-se necessário que novos pesquisadores se debrucem sobre essa realidade, a fim de que a qualidade do serviço psicológico seja preservada através de instrumentos e ferramentas próprias de nossa área.

Referências Bibliográficas

GARÇÃO, João, ALDRIGHI, Tânia. O Futuro: A Psicologia e a Web. São Paulo/SP: **Psicologia: Teoria e Prática**. Mackenzie. V.1, n.2. Julho/Dezembro. 1999.

MALVEZZI, Sigmar. **Da gestão da informação para a gestão do conhecimento: um novo papel para o administrador**. In: Marketing Industrial. São Paulo, Ano, n., jun./jul., 1996.

MALVEZZI, S. Prefácio in Zanelli, J.C.; Borges-Andrade, J.E. & Bastos, A. V. B. (Org). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.