

E-RECRUITMENT:

UM COMPLEMENTO? UMA FERRAMENTA PRINCIPAL?



Gestão de Recursos Humanos para Juristas

Mestrado em Direito das Empresas

3 de Abril de 2014

Margarida Sequeira Santos

Mestranda n.º 64127

I. REFLEXÃO CRÍTICA

A notícia seleccionada da Revista Única do Jornal Expresso de 03/02/2014, numa grande Reportagem, dá destaque ao LinkedIn e apresenta o testemunho de alguns casos de sucesso em que esta rede social proporcionou grandes oportunidades de trabalho. Além disso, analisa como é encarada, à luz dos olhos dos profissionais dos Recursos Humanos entrevistados, a utilização desta ferramenta. De acordo com a Reportagem, o LinkedIn parece estar a dar que falar por ser uma das maiores ferramentas de contactos profissionais. A plataforma tem a maior base de currículos online (mais de 268 milhões) e são cada vez menos os recrutadores que resistem a consultar o perfil online dos seus candidatos antes de os contratarem. O mérito do LinkedIn na pesquisa da “pessoa certa” parece ser reconhecido pelos profissionais desta área que têm vindo a utilizar a plataforma como meio de confirmação de dados e satisfação de curiosidades acerca dos candidatos. Por exemplo, Beatriz Peres, directora de Recursos Humanos da Microsoft em Portugal, não tem dúvidas sobre a importância desta rede. Diz que é “o nosso cartão de visita virtual ao Mundo; uma forma de sermos identificados, lembrados e contactados”. E acrescenta que esta é “uma ferramenta incortornável no processo de colocação de anúncios, pesquisa e contacto de talentos”. Para Beatriz Peres o LinkedIn “funciona como uma ponte de contacto moderna, ágil e profissional, permitindo-nos identificar e chegar à fala com os candidatos”.

No que, em especial, ao Recrutamento diz respeito, enquanto conjunto de actividades levadas a cabo por uma organização com o objectivo fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo (Gomes et. al 2008), a tarefa de definição do instrumento que melhor concretiza este objectivo lança a discussão sobre a relevância das redes sociais. *Pergunto se será a rede social uma ferramenta meramente complementar nos processos de recrutamento? Ou será, afinal, a crescente afirmação das redes sociais capaz de dispensar os ditos métodos tradicionais de recrutamento?* Apesar das inúmeras vantagens que são apontadas à utilização de uma rede social nos processos de recrutamento, ao reflectir sobre o assunto, entendo que tal não dispensa o recurso aos métodos tradicionais, que são, aliás, indispensáveis em certos

casos. Bem sabemos que a definição da estratégia que, de forma eficaz, atrairá a atenção dos candidatos cujo perfil corresponda à função que se procura preencher não é tarefa fácil. Mas, é preciso reconhecer que, actualmente, o avanço das tecnologias de comunicação tem obrigado os profissionais de RH a repensar as estratégias para detectar talentos e a exigir um esforço de adaptação a novas formas de aproximar candidatos e empresas. Entre muitas das vantagens que se podem apontar à utilização do e-recruitment, destaco, de acordo com Verhoeven e Williams (2008), a poupança de tempo, sendo possível encontrar um maior número de talentos de modo fácil e rápido, e, ainda, a poupança de custos, sendo um meio de recrutamento mais económico quando comparado com outra fonte de recrutamento não electrónica (de que é exemplo a imprensa escrita – anúncios em Jornais). Também Sekiou (2009) se refere à utilização da Internet no processo de recrutamento como uma forma que permite custos inferiores e prazos mais curtos para os empregadores. Além disso, face às ferramentas de recrutamento “padrão”, o e-recruitment permite um maior alcance em termos geográficos pela facilidade em obter informação de um maior leque de candidatos espalhados pelo Mundo, o que aumenta a probabilidade de encontrar a pessoa adequada (Verhoeven e Williams 2008). A visualização de um CV no ecrã possibilita às organizações o acesso a um número incalculável de candidatos de todos os cantos do Planeta (Sekiou 2009). Estes são apenas alguns exemplos de um leque bastante vasto de aspectos positivos que se podem referir quando se fala em recrutar através da Internet. Citando Maria da Glória Ribeiro, directora-geral da Amrop Portugal (referenciada como uma das 200 melhores consultoras no recrutamento de executivos a nível mundial) não ter LinkedIn “seria como hoje não ter telemóvel”. No entanto, sublinho que nem tudo são aspectos positivos e é preciso lembrar que, também no domínio do recrutamento on-line, através da utilização das famosas redes sociais, existem desvantagens.

Desde logo, o recrutamento através da Internet poderá criar oportunidades para discriminação dos que não têm acesso a esta ferramenta. Na realidade, pelas mais variadas razões (que não me cabe aqui desenvolver) ainda há quem viva à margem deste “Mundo” que é a Internet ou, ainda, simplesmente quem, por mera opção, dispense este famoso “motor de busca”, na procura do elemento chave para a sua organização. Verhoeven and Williams (2008)

refere que de modo a abranger os candidatos que não têm acesso à Internet, e para evitar discriminações, as organizações devem usar vários métodos de recrutamento e não adoptar a Internet como única fonte. A par disto, penso que a utilização da rede social para recrutar pode não servir todo o tipo de emprego. Ou seja, quando se trata de recrutar pessoas não se deve esquecer que é imprescindível ajustar a fonte face à população que a organização visa alcançar. A este propósito, Verhoeven e Williams (2008) refere-se à necessidade de adequação da ferramenta aos diferentes tipos e níveis de emprego, concluindo que, o nível e tipo de trabalho disponível on-line pode não interessar a qualquer pessoa. Por isso, uma das regras mais importantes a seguir, previamente à colocação de um anúncio de emprego, é identificar o candidato-alvo com base num perfil definido e, em função disso, seleccionar os órgãos de comunicação mais adequados (Sekiou 2009). Por exemplo, o meio de comunicação utilizado para anunciar um lugar para Director de Produção não deve ser o mesmo que se utiliza para anunciar uma vaga para um trabalho de limpeza. Pedro Caraméz (2013), dinamizador da plataforma LinkedIn, salienta este aspecto dizendo que, para um recrutador, tempo é dinheiro, e um recrutador forte deve saber onde encontrar as suas fontes. Portanto, entendo que, em certos casos, o e-recruitment pode ser um recurso desaqueado tendo em conta a função que se procura preencher. Em pleno século XXI, os ditos métodos tradicionais continuam, na minha opinião, a ocupar uma posição relevante pelo facto de, em determinadas situações, ser essa a fonte que concretiza melhor os objectivos que se visam atingir. Designadamente, Caetano e Vala (2007) refere-se, entre outros, ao conhecido método do “passa palavra”, considerada a forma mais fácil e económica de atrair pessoas. A meu ver, o recrutamento através das Internet, nomeadamente através das redes sociais, deve funcionar como um complemento e não um substituto dos métodos de recrutamento tradicionais, que são, em bom rigor, insubstituíveis. Também Verhoeven e Williams (2008) entende que as organizações não devem adoptar apenas a Internet como fonte de recrutamento. Na verdade, como vimos, para evitar surpresas desagradáveis convém cruzar as fontes da Internet com outras referências (Sekiou 2009).

Para Pedro Caraméz (2013) embora o desenvolvimento de uma boa rede de contactos comece geralmente em ambientes offline (o dito método informal),

actualmente, muitas das primeiras impressões formam-se na análise da "pegada digital" que deixamos no espaço virtual e que é, frequentemente, utilizada como ferramenta de recolha de informação acerca dos candidatos.

Em termos estatísticos, os dados de um estudo recente da JOBVITE¹ indicam que, em 2012, 92% dos empregadores recorreram às redes sociais para recrutar candidatos (a mais utilizada para este fim foi o LinkedIn).

Em conclusão, sendo óbvios todos os aspectos positivos que decorrem da utilização do e-recruitment, os métodos tradicionais não podem fazer parte do passado. É um facto que a Internet é uma ferramenta que tem revelado vantagens significativas. Desde logo, porque permite o acesso a uma diversidade de informações úteis, nomeadamente, para a preparação de uma entrevista (Sekiou 2009). Por proporcionar esta possibilidade de aceder a um sem fim de dados que auxiliam, de forma mais fácil e menos onerosa, um processo que, por vezes, peca por demasiado moroso reconheço o seu valor acrescentado. Também Maria da Glória Ribeiro reconhece que o LinkedIn "é uma ferramenta facilitadora para confirmar dados dos candidatos". A mesma opinião tem José Caetano Silva, director da Talent Search ao afirmar que "esta é uma rede extraordinária para se chegar a pessoas com um determinado perfil". De acordo com a Reportagem em poucos anos esta rede social tornou-se uma inevitabilidade tanto para trabalhadores como para empresas de recursos humanos e caçadores de talentos. No entanto, existem determinadas funções em que os métodos tradicionais se revelam mais eficazes para recrutar. Apesar de concordar que "estamos a assistir à morte lenta do curriculum vitae em papel e ao triunfo do LinkedIn" e que a Internet veio abrir portas a possibilidades de recrutamento quase infinitas (Sekiou 2009) não creio, ao contrário de Sekiou (2009), que os processos de recrutamento tradicionais mostraram as suas capacidades no passado. E apesar do "e-recruitment" representar uma das mais recentes aplicações no domínio da gestão de pessoas, funcionando quase como um "bilhete de identidade virtual", para mim é clara a sua função de complementariedade dos métodos "do passado", não tendo, ainda, a capacidade de afastar a sua utilização ou nem de os substituir na totalidade.

¹ <http://recruiting.jobvite.com/company/press-releases/2012/jobvite-social-recruiting-survey-2012/>

II. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caetano, A. e Vala. J. 2007. **Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas**. Lisboa: Editora RH.
- Caramenz, P. 2013. **Como Ter Sucesso no LinkedIn**. Lisboa: Edições Pactor.
- Gomes, J. Pina e Cunha, M. Rego, A. Cabral-Cardoso, C. Marques, A. C. 2008. **Manual de gestão de pessoas e do capital humano**. Lisboa: Edições Sílabo.
- Verhoeven, H. e Williams, S. 2008. Advantages and Disadvantages of Internet Recruitment: A UK Study into Employers' Perceptions. **International Review of Business Research Papers**. Vol. 4: 364-373;
- Sekiou, Blondin, Fabi, Peretti, Bayad, Alis e Chevalier. 2009. **Gestão dos Recursos Humanos**. Lisboa: Instituto Piaget.

III. ANEXOS

1. Artigo da Revista Única do Jornal Expresso, "*LinkedIn, é (bem) melhor lá estar do que não estar*";
2. Tabela comparativa entre a pesquisa tradicional e o valor acrescentado da Internet;
3. Artigo "Advantages and Disadvantages of Internet Recruitment: A UK Study into Employers' Perceptions", Verhoeven, H. e Williams, S. (2008).