

## Empresas usam internet para testar candidato a emprego

18/05/2009 - 00h00 (Outros - Outros)

Diná Sanchothene  
[dsanchothene@redgazeta.com.br](mailto:dsanchothene@redgazeta.com.br)

Para agilizar a contratação e conseguir encontrar os profissionais realmente competentes, as empresas estão desenvolvendo novos métodos de recrutamento e seleção. Algumas utilizam até mesmo os sites de relacionamento para conhecer ainda mais aqueles que estão na disputa por uma vaga.

A Psicoespaço, por exemplo, criou o Programa Slim, com o objetivo de dar rapidez e eficácia à contratação de pessoal. Segundo a gerente comercial da empresa, Carine Cardoso, a intenção é reduzir os custos. "O Slim foi criado em função da crise, pois muitas empresas queriam deixar de investir em recrutamento e seleção. Grande parte dos clientes é da área do varejo", disse Carine.

Ela explicou que primeiro, a Psicoespaço seleciona os currículos cadastrados e faz a entrevista com quem está inscrito no banco de dados. Feito isso, os selecionados que atendem ao perfil são enviados à empresa. Aquele que se destaca é encaminhado para teste e finalmente contratado.

Já a consultora de Recursos Humanos do Grupo Foco, Francilene Araújo, ressaltou que é cada vez mais frequente o uso da internet e de sites de relacionamentos, como o LinkedIn, para conhecer possíveis candidatos.

"O LinkedIn é uma rede de relacionamentos profissionais. Lá as pessoas trocam informações sobre carreiras e mercado de trabalho, por exemplo", explicou.

Outro ponto destacado por Francilene é a procura por recolocação profissional em sites especializados. Segundo ela, é preciso ter cuidado ao se cadastrar para não ficar muito exposto ou cadastrar o currículo mais de uma vez no mesmo endereço.

Outra ferramenta usada pelas empresas, segundo o presidente da FranklinCovey Brasil, Paulo Kretly, é o Orkut. Ainda segundo ele, por meio desse site é possível observar várias características pessoais, como se o candidato é usuário de drogas, por exemplo. "Não adianta mentir, pois as empresas checam cada vez mais a vida pessoal do profissional", avaliou.

Conforme a gerente de e-commerce da Catho Online, Branca Galdino, o site da empresa funciona como um classificado de empregos e currículos on-line. "Facilita a vida das empresas pois elas podem selecionar mais rapidamente, principalmente nessa época de crise".

A psicóloga e consultora de RH da M M Assessoria e Consultoria Organizacional, Thaís Tebaldi Carvalho, destaca a importância de conhecer a vida do candidato.

"Entendemos que não há um João do trabalho e um João do barzinho. O João é o mesmo. É preciso tentar buscar o maior número de informações possíveis para verificar quais as ambições, qual estilo de ação, quais valores e preceitos éticos definem o modo como aquela pessoa atua nos ambientes por onde passa".

### Ligar para a empresa, só se passar o prazo

Para a psicóloga e Gerente de Recrutamento e Seleção da Selecta, Sharla Proviatti Bitencourt, é recomendado que o candidato ao emprego só ligue para cobrar uma posição após o fim do prazo que a empresa forneceu para dar alguma resposta sobre o processo de seleção. Antes disso pode parecer precipitação do candidato à vaga.

"Não ligue antes disso. Caso passe cerca de dois dias do vencimento do prazo, você pode ligar para a empresa e pergunte sobre o andamento do processo de seleção".

### "Hoje, é o candidato que escolhe a empresa"

O gerente de remuneração e desenvolvimento da ArcelorMittal Tubarão, José Augusto Servino, acredita que a grande mudança no processo de recrutamento e seleção vem mais no amadurecimento da relação entre candidatos e empresa do que no processo.

"Hoje não é a empresa que escolhe um candidato e sim ele que escolhe a empresa. Isso se deve à capacidade para atrair talentos. Por isso, queremos ter em nossos quadros sempre os melhores".

Segundo Servino, pega mal para um candidato mandar o currículo em papel, por exemplo. Apesar de algumas entrevistas serem virtuais, Servino informou que a conversa é a mesma. "Também preferimos aplicar testes eletrônicos para diminuir custos e tempo", afirmou.

Devido ao avanço tecnológico, a SMSaúde tem vários recursos disponíveis para um processo de seleção mais eficiente. Conforme a coordenadora de RH da empresa, Verônica Aquino, o orkut, blogs, visualização do link do msn, são formas utilizadas para verificar a coerência entre o que é dito pelo candidato e a realidade. "É uma ferramenta de avaliação do perfil, mas não a única".

Já a gestora de Recursos Humanos da RodoSol, Márcia Guerrieri, diz que recorre aos sites de currículos quando precisa preencher vaga gerencial ou de nível técnico.

"A metodologia ajuda a escolher o melhor profissional. Entrevistas on-line e testes virtuais também facilitam", ressaltou.

### Novos tempos, novos métodos

Veja o que as empresas estão fazendo de novo para selecionar os candidatos a uma vaga de emprego.

#### Como é a seleção

Rapidez e baixo custo

#### PSICOESPAÇO

Oferece aos seus clientes o Programa Slim. O método permite que os candidatos sejam avaliados em pouquíssimo tempo. Além disso, o cliente tem a possibilidade de acompanhar todo o processo de seleção dos futuros contratados. A Psicoespaço seleciona os currículos cadastrados e faz a entrevista com quem está inscrito no banco de dados. Feito isso, os selecionados que atendem ao perfil são enviados à empresa. Dentre eles, quem se destaca é encaminhado para teste e finalmente contratado.

#### M M ASSESSORIA E CONSULTORIA ORGANIZACIONAL

São usadas várias técnicas que podem ser empregadas de acordo com os custos, com a urgência, com o cargo a se preencher, com o tipo de organização que se quer adquirir, etc. Porém, essas técnicas são concebidas de acordo com o tipo de organização a qual a vaga está destinada. Simplesmente copiar as técnicas e aplicá-las indiscriminadamente pode não trazer os resultados esperados e ainda gerar prejuízo ao processo.

#### SELECTA

Os novos métodos de recrutamento incluem entrevistas virtuais. Nessas entrevistas são feitas perguntas específicas sobre a função para a qual os profissionais estão sendo recrutados. Essa ferramenta agiliza o processo seletivo na medida que são selecionados para a próxima etapa presencial somente candidatos dentro do perfil solicitado pela empresa. Outro método que é utilizado são as consultas em site de relacionamento sobre o candidato que será selecionado. Assim é possível verificar de quais comunidades o candidato participa.

#### CATHO

Por meio do site que funciona como classificados de empregos e currículos on-line, é possível determinar conveniências como o filtro por idade ou por faixa etária. Há vários sites como o da Catho que dispõem testes on-line. Nesses casos, as respostas já estarão com o entrevistador na hora da entrevista.

#### GRUPO FOCO

Sites de relacionamento como o LinkedIn (trata-se de uma rede de relacionamento profissional, no qual são trocadas informações sobre o mercado de trabalho) são acessados pelo Grupo Foco para encontrar profissionais que estejam à disposição do mercado ou até mesmo dispostos a receber uma proposta. Entrevistas por telefone também são feitas para fazer uma pré-triagem dos candidatos.

**Fonte:** empresas entrevistadas

### Dicas para conquistar o novo emprego

#### Prepare-se bem

Prepare-se continuamente, capriche no conteúdo, cuide da sua saúde física, de sua apresentação. Reflita sobre suas metas, seus objetivos e preserve o foco.

Lembre-se que o currículo é o primeiro contato do entrevistador com o candidato. Por isso, tenha cuidado no momento do cadastro.

Não adianta apenas cadastrar o currículo pela internet. É preciso disponibilizar duas horas por dia para outros cadastros e responder os e-mails que chegam. Às vezes as respostas e oportunidades podem chegar por esse meio e você perder a entrevista.

Faça uma pesquisa sobre as empresas e também se cadastre nos links "fale conosco".

Foque em seu currículo e nos investimentos que tem feito na sua carreira de acordo com seus objetivos profissionais.

Avalie como você tem se comportado nas entrevistas e avaliações que participou.

Acompanhe a situação e os currículos que concorrem com você em alguma vaga.

Observe para quais oportunidades de emprego e de entrevista você tem sido chamado, por conta das informações que constam em seu currículo.

Dizer em páginas de relacionamento que odeia o chefe ou odeia trabalhar na segunda-feira, pode colocar tudo o perder.

Nunca minta no currículo. As empresas checam cada vez mais a vida do candidato. Diga apenas o que você pode comprovar.

**Fontes:** Maria Rita Sales, diretora da ABRH; Branca Galdino, gerente de e-commerce da Catho Online; Thaís Tebaldi Carvalho, psicóloga e consultora de RH da M M Assessoria e Consultoria Organizacional; e Paulo Kretly, presidente da FranklinCovey.

#### Análise

"Auxílio da tecnologia"

Maria Rita Sales, diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Espírito Santo (ABRH- ES)

Hoje utilizamos com relevância a tecnologia, por meio da informática, de videoconferência e de ferramentas que traçam o perfil esmiuçado do candidato on-line. A tecnologia favorece ao encurtar distâncias, reduzir custos com deslocamento, ocupação de salas e tempo do selecionador. Entretanto, cabe ressaltar que os modelos anteriores e conservadores, são preservados nas médias e pequenas empresas. Ainda encontramos estes modelos em um número reduzido de grandes empresas. A tecnologia favorece os cargos de gestão e estratégicos, enquanto que para os técnicos e operacionais prevalecem, com raríssimas exceções, o recrutamento e a seleção nos moldes estabelecidos durante e após a Segunda Guerra Mundial.

#### "É preciso aprender com novos contatos"

O gerente de apoio ao atendimento da Rodosol, Ednilson Santos e Silva, soube da vaga através da internet. "Me cadastrei no site da Psico Store, mas as avaliações e entrevistas fiz pessoalmente". Ele morava em São Paulo e tinha a intenção de mudar de Estado e enfrentar novos desafios. "Essa mudança tem sido uma grata experiência. Faria isso mais de dez vezes se fosse possível". Ednilson já conhecia o Espírito Santo e estava decidido mudar para cá. O gerente acredita que mudar radicalmente a vida profissional depende o perfil de cada pessoa. "É preciso querer aprender com novos contatos", finalizou.