



Universidade Aberta
Departamento de Ciências Sociais e de Gestão

Carlos Manuel Cunha de Jesus Adão

Vídeo Currículo em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação de Mestrado em Gestão / MBA
Área Científica de Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efectuado sob orientação de
**Professora Doutora Felipa Cristina Henriques
Rodrigues Lopes dos Reis**

Carlos Manuel Cunha de Jesus Adão

VÍDEO CURRÍCULO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Dissertação submetida à Universidade Aberta para obtenção do grau de Mestre em Gestão, na área científica de Gestão de Recursos Humanos, sob orientação da Professora Doutora Felipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis.

Departamento de Ciências Sociais e de Gestão

Universidade Aberta

Lisboa, Julho de 2010

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Professora Felipa Lopes dos Reis pela sua disponibilidade, pelo apoio e entusiasmo com que orientou este trabalho. As dificuldades introduzidas pela distância foram completamente ultrapassadas pela motivação e constante incentivo, mesmo nos momentos mais difíceis. A sua competência e experiência na orientação foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho.

À Professora Maria do Rosário Ramos, agradeço a disponibilidade e as orientações que constituíram um valioso contributo para uma importante fase deste projecto.

RESUMO

A cultura tecnológica da generalidade da população activa e a crescente utilização de tecnologias para interacção, associadas à usabilidade e acessibilidade que caracterizam uma nova geração de ferramentas *Web*, têm motivado alterações de atitude e de comportamentos na comunicação entre as pessoas, no relacionamento e na participação social. Esta atitude manifesta-se na enorme adesão a redes sociais, movimentos de cidadania *online*, iniciativas individuais ou em grupos de discussão e opinião, através de *blogs* (*weblogs*, *microblogs*, *fotoblogs*, *videoblogs*), comunidades virtuais, grupos de interesse, organização e classificação de conteúdos, e muitas outras formas de utilização de tecnologias *online*, para interacção e partilha de informação.

Em todos estes meios, tem sido crescente a utilização de conteúdos em vídeo. Com um aumento de relevância deste recurso, proporcional à estabilidade e disponibilidade de largura de banda no acesso à Internet, o uso de vídeo tem sido especialmente estimulado pela usabilidade de novas tecnologias, principalmente na criação e disponibilização dos conteúdos *online*, permitindo a sua integração nos mais variados contextos.

Este trabalho aborda a utilização do Vídeo Currículo na Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente em processos de Recrutamento e Selecção, propondo um modelo prático de integração deste recurso e apresentando sugestões, boas práticas e factores críticos de utilização, com base na experiência e sensibilidade de vários intervenientes nos processos de Recrutamento e Selecção de pessoas.

Foi implementado um protótipo de solução tecnológica para ilustração da integração do Vídeo Currículo com os recursos tradicionais, com base em especificações abertas (*standards de facto*) e componentes de utilização livre, cuja interoperabilidade permitiu a construção de uma plataforma com integração de componentes distribuídos, mas com uma aparência monolítica para o utilizador.

Paralelamente foi desenvolvido um processo de recolha de informação, com base em questionários dirigidos a candidatos e a consultores de recursos humanos, no sentido de obter a percepção de ambas as partes sobre uma adopção mais abrangente do Vídeo Currículo nos processos de Recrutamento e Selecção.

Não obstante algum formalismo e resistência à mudança, a que as empresas nacionais de consultoria nesta área ainda estão presas, o Vídeo Currículo surge como uma oportunidade de otimizar alguns processos de selecção, permitindo estar mais próximo da população jovem e ir de encontro à sua cultura tecnológica e, ao mesmo tempo, recolher informação que normalmente não se consegue com os meios tradicionais e que pode ser relevante para a selecção da melhor pessoa para uma função.

Neste trabalho, conclui-se que, considerando os benefícios identificados, o Vídeo Currículo é mais um instrumento disponível, elegível para utilização e integração nas metodologias adoptadas no âmbito dos processos de Recrutamento e Selecção, em articulação com os restantes meios.

No entanto, na generalidade dos processos, este recurso ainda não deve ser considerado como substituto de etapas do processo de recrutamento e selecção, mas antes como mais um complemento facilitador das tarefas realizadas em diferentes etapas, contribuindo para a sua optimização, inclusão e maior satisfação dos intervenientes, em contextos bem definidos.

Palavras-chave

Vídeo Currículo; *Web 2.0*; Recursos Humanos; Recrutamento & Selecção; e-Selection

ABSTRACT

The technological culture of the generality of the workforce and the increasing use of technologies for interaction, associated with the accessibility and usability that characterize a new generation of Web tools, have induced changes in attitude and behavior in communication between persons, in relationships and social participation. This attitude is manifested in the huge use of social networks, in online movements of citizenship, individual initiative or discussion and opinion groups, using *blogs* (*weblogs*, *microblogging*, *photoblogs*, *videoblogs*), virtual communities, interest groups, contents organization and classification, and many other ways of using online technologies for interaction and information sharing.

In all these tools, the use of video's content has been growing. With an increase of relevance of this resource proportional to the stability and availability of bandwidth for Internet access, the use of video have been particularly encouraged by the usability of new technology, particularly in the creation and availability of online contents, allowing their integration on several contexts.

This work discusses the use of the Video Resume in Human Resource Management, particularly in Recruitment and Selection processes, and proposes a practical model for integrating this resource, making suggestions, presenting best practices and critical issues, based on the experience and sensibility of the actors involved in Recruitment and Selection of people.

It was designed and implemented a prototype of a technological solution to illustrate the integration of the Video Resume with traditional resources, based on open specifications (*de facto standards*) and open source components. The interoperability with the web components allowed a platform implementation, with integration of distributed components, but with a monolithic appearance to the user.

At the same time, it was developed a process for collecting information based on questionnaires to candidates and human resources consultants, in order to obtain the perceptions of both parties on a more comprehensive adoption of Video Resumes in the processes of recruitment and selection.

Despite some formalism and resistance to change that the national consulting companies in this area are still trapped, the Video Resume emerges as an opportunity to streamline some processes of selection, allowing to be closer to the young population and to their technological culture and, at the same time, collect information that would normally not be achieved through traditional means and that may be relevant to the selection of the best person for a job.

In this study, it was concluded that, given the benefits identified, the Video Resume is one more valid tool available, eligible for use and integration in the methodologies adopted in the Recruitment and Selection's processes, in conjunction with other resources.

However, in most cases, this feature is not to be considered as a substitute for the typical stages of the Recruitment and Selection's processes, but rather as a complement facilitator of the tasks performed in different stages, contributing to its optimization, inclusion and greater satisfaction of the actors, in well-defined contexts.

Keywords

Video Resume; *Web 2.0*; Human Resources; Recruitment and Selection; e-Selection

ÍNDICE

Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract	vii
Índice	ix
Índice de figuras	xii
Índice de tabelas	xiii
Índice de gráficos	xiv
Siglas e estrangeirismos.....	xv
CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	1
1.1 Enquadramento	2
1.2 Descrição do problema	6
1.3 Âmbito	8
1.4 Motivação	9
1.5 Objectivos	10
1.6 Metodologia	11
1.6.1 Variáveis em estudo.....	16
1.6.2 Hipóteses	17
1.7 Revisão de literatura	18
1.8 Estrutura da dissertação	22
CAPÍTULO 2 – RECRUTAMENTO & SELECÇÃO	24
2.1 Conceitos básicos.....	25
2.2 O processo de Recrutamento e Selecção	27
2.3 Etapas do processo de Recrutamento e Selecção	30
2.4 Tecnologias Web em Recrutamento e Selecção	34
2.5 Conteúdos Vídeo em Recrutamento e Selecção	38

CAPÍTULO 3 – VÍDEO CURRÍCULO	39
3.1 Do analógico à Web 2.0	40
3.2 Definição	43
3.3 Abordagens de utilização	44
3.4 Tecnologia para o utilizador	46
3.5 Tecnologia para disponibilização do serviço	50
3.6 Classificação de conteúdos	52
3.7 Factores críticos de utilização	54
CAPÍTULO 4 – VÍDEO CURRÍCULO NO RECRUTAMENTO E SELECÇÃO	58
4.1 O vídeo no recrutamento.....	59
4.2 O vídeo na selecção de pessoas	62
4.3 Modelos de criação de Vídeo Currículo	65
4.4 Estratégia de integração do Vídeo Currículo.....	67
4.5 Boas práticas na criação do Vídeo Currículo	71
4.6 Privacidade e acesso à informação	76
4.7 Inclusão e acessibilidade	78
4.8 Protótipo.....	80
CAPÍTULO 5 – INQUÉRITO E ANÁLISE DE DADOS RECOLHIDOS	90
5.1 Contexto.....	91
5.2 Instrumentos de recolha de dados.....	93
5.3 Métodos de recolha de informação e Amostragem	95
5.3.1 População Alvo	95
5.3.2 Amostra	95
5.4 Apresentação de resultados	97
5.4.1 Caracterização de consultores de RH inquiridos	97
5.4.2 Caracterização de candidatos inquiridos.....	98
5.4.3 Contexto de utilização de Vídeo Currículo	99
5.4.4 Papel do Vídeo Currículo	100
5.4.5 Aspectos positivos e negativos.....	101

5.4.6	Utilizadores do Vídeo Currículo	103
5.4.7	Factores Críticos.....	104
5.4.8	Usabilidade.....	109
5.4.9	Satisfação na utilização	112
CAPÍTULO 6 – CONCLUSÕES E TRABALHO FUTURO		115
6.1	Principais asserções	116
6.2	Sugestões para trabalho futuro	120
6.3	Conclusões finais	121
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		124
GLOSSÁRIO		130
ANEXOS		135
Anexo 1: Questionário para consultores de RH.....		136
Anexo 2: Questionário para candidatos		141

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Metodologia de Recrutamento e Selecção	30
Figura 2- Plataforma de Gestão de Anúncios e Candidaturas Página Inicial	82
Figura 3 - Formulário de criação de oportunidade / anúncio	83
Figura 4 - Formulário de criação de currículo	85
Figura 5 - Formulário de criação de currículo detalhe de criação de língua	85
Figura 6 - Modelo de privacidade de Vídeo Currículo externo	87
Figura 7 - Formulário de criação de currículo anexos e Vídeo Currículo.....	88
Figura 8 - Modelo Europass com integração de Vídeo Currículo	89

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Alguns dados do Youtube	3
Tabela 2 - Tarefas de enquadramento e definição do estudo empírico	11
Tabela 3 - Tarefas de concepção, organização e realização de inquérito	12
Tabela 4 - Tarefas de estudo de tecnologia e criação de protótipo	12
Tabela 5 - Tarefas de articulação de informação e conclusões	13
Tabela 6 - Resumo das práticas de gestão de recursos humanos	29
Tabela 7 - Características pessoas avaliadas (Candidatos)	103
Tabela 8 - Características pessoas avaliadas (Responsáveis de RH)	104
Tabela 9 - Factores críticos de utilização (Candidatos)	105
Tabela 10 - Factores críticos de utilização (Responsáveis de RH)	105
Tabela 11 - Motivação de utilização (Candidatos)	106
Tabela 12 - Motivação de utilização (Responsáveis de RH)	106
Tabela 13 - Considerações sobre o Vídeo Currículo (Candidatos)	107
Tabela 14 - Considerações sobre o Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)	108
Tabela 15 - Elementos importantes num Vídeo Currículo (Candidatos)	109
Tabela 16 - Elementos importantes num Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)	110
Tabela 17 - Facilitação da criação de Vídeo Currículo (Candidatos)	110
Tabela 18 - Facilitação da criação de Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)	111

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Amostra	96
Gráfico 2 - Género (Responsáveis de RH)	97
Gráfico 3 - Habilitações Literárias (Responsáveis de RH)	97
Gráfico 4 - Género (Candidatos)	98
Gráfico 5 - Habilitações Literárias (Candidatos)	98
Gráfico 6 - Experiência com Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)	99
Gráfico 7 - Experiência com Vídeo Currículo (Candidatos)	99
Gráfico 8 - Opinião de utilidade (Responsáveis de RH)	99
Gráfico 9 - Opinião de utilidade (Candidatos)	99
Gráfico 10 - Disponibilidade para recepção de candidaturas em Vídeo Currículo	100
Gráfico 11 - Substituição de entrevista (Responsáveis de RH)	101
Gráfico 12 - Substituição de entrevista (Candidatos)	101
Gráfico 13 - Recomendação (Responsáveis de RH)	102
Gráfico 14 - Recomendação (Candidatos)	102
Gráfico 15 - Duração de um Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)	111
Gráfico 16 - Duração de um Vídeo Currículo (Candidatos)	111

SIGLAS E ESTRANGEIRISMOS

Considerando a abrangente utilização, nesta área, de terminologia técnica com base em neologismos e estrangeirismos, com o objectivo de não desvirtuar o seu significado original, optou-se neste trabalho, pela não tradução dos termos mais comuns.

Assim, a política seguida neste trabalho passa pela utilização comum dos neologismos e estrangeirismos, escritos em itálico, criando-se um glossário no final deste documento onde se explicam resumidamente os termos, quando estes não forem apresentados na altura em que são utilizados.

Também as siglas e acrónimos de uso corrente nesta área são utilizados na sua forma original e/ou mais frequente, sendo apresentados na sua primeira utilização, bem como reforçada a sua descodificação no glossário, para facilitar a leitura.

*If at first, the idea is not absurd,
then there is no hope for it.*

Albert Einstein

1 INTRODUÇÃO

1.1 ENQUADRAMENTO

A crescente utilização de tecnologias *Web 2.0* (O'Reilly, 2005), nomeadamente a integração de elementos de vídeo em plataformas colaborativas e em redes sociais, parece constituir-se num elemento importante, elegível no âmbito de processos de selecção de Recursos Humanos (RH).

A criação de portefólio em vídeo, até à simples apresentação pessoal, profissional, de projectos realizados, ou outras formas de apresentação criativa, podem ser um complemento relevante na análise de candidaturas de emprego, pela transmissão de factores normalmente difíceis de evidenciar nos formatos tradicionais (e.g. currículo em papel, carta de apresentação).

A utilização de novas tecnologias em processos de Recrutamento e Selecção (R&S) tem sido objecto de várias iniciativas. No entanto, uma nova geração de tecnologias motiva a adaptação das metodologias de R&S às ferramentas disponíveis e à atitude de participação activa e maior intervenção dos cidadãos na sociedade, uma mudança comportamental facilitada por um conjunto de tecnologias *online*, designadas por *Web 2.0*.

Mais do que um factor de inovação, a utilização de conteúdos de vídeo neste contexto, para além das vantagens na selecção, parece ir de encontro às necessidades motivadas pela cultura tecnológica população activa¹. Esta cultura tecnológica que, nos últimos anos, tem vindo a sofrer alterações num ritmo elevado, não é compatível com a restrição às metodologias

¹ População activa é um conceito definido pelo INE (INE, 2006) como “Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que constituem a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados).”

tradicionais. Assim, novas abordagens ao processo de R&S podem estimular os candidatos e permitir ganhos em eficiência neste processo.

No entanto, uma grande parte das empresas, mesmo as que são dedicadas à prestação de serviços de R&S a terceiros, não adoptou ainda nas suas práticas diárias e nas metodologias que seguem, a utilização de conteúdos que manifestamente entraram nas preferências dos potenciais candidatos.

Num artigo publicado em Junho de 2007 (Neves, 2007), a jornalista Maria Laura Neves verificou que a utilização de palavras associadas a “currículo”, no motor de pesquisa do Youtube (Youtube, 2008), apenas devolvia 154 resultados. Passados dois anos sobre esta pesquisa, realizando tarefa idêntica com palavras-chave como “currículo”, “resume” ou “curriculum”, obtêm-se um total de mais de 150.000 resultados.

Não obstante existirem muitos outros serviços de alojamento e disponibilização de vídeo *online*, o Youtube (Youtube, 2008) representa um fenómeno revelador do envolvimento dos utilizadores, da sua tendência para a utilização de tecnologias *Web 2.0* e da cultura tecnológica que hoje está instalada na população activa. A criação de uma infografia com a actualização de dados, baseados na informação oficial do Youtube (WebsiteMonitoring, 2010), que conta com apenas cinco anos de existência, mostra alguns números que merecem reflexão e que provam a simpatia dos utilizadores pelos conteúdos em vídeo:

Ano	Visualização (vídeos vistos por dia)	Upload (minutos de vídeo enviados por minuto)
2005	8.000.000	
2006	100.000.000	(65.000 vídeos / dia)
2008		600 minutos (10 horas) / por minuto
2010	+2.000.000.000	1440 minutos (24 horas) / por minuto

Tabela 1 - Alguns dados do Youtube

Ainda segundo a informação presente na página oficial, este *site* de alojamento e exibição de vídeo *online* foi, em Março de 2010, o terceiro mais visitado em todo o mundo, atingindo 2.000 milhões de visualizações diárias, sendo que cada utilizador passa, em média, 15 minutos por dia a ver os seus conteúdos. Mais de 60 anos de vídeo são vistos diariamente, apenas através da funcionalidade de integração destes conteúdos em 3 (três) redes sociais.

A interoperabilidade entre redes sociais, com outras aplicações *Web 2.0* (e.g. *blog*, *microblogging*, vídeo, *podcast/vodcast*) e, especialmente, com dispositivos móveis, tem permitido um aumento da utilização destas tecnologias como base para a gestão e partilha de informação pessoal e profissional, usada em diversos contextos, nomeadamente na promoção pessoal para efeitos de recrutamento.

Todas as principais redes sociais têm diversos grupos dedicados à discussão sobre recrutamento e selecção, *headhunting*, divulgação de oportunidades de emprego, interacção com potenciais candidatos, ajuda na disseminação de ofertas, etc.

No entanto, as iniciativas de participação ainda são muito individualizadas, não parecendo existir uma estratégia das entidades que actuam nesta área, para a utilização destes ambientes na sua actividade diária.

Estes são apenas alguns sinais que sugerem a necessidade de realizar investigação nesta área, para encontrar novos modelos, testar e avaliar novas metodologias, que permitam aferir os ganhos em eficiência e eficácia que parecem existir, se forem exploradas estas novas tecnologias.

Por um lado, torna-se evidente a necessidade de enquadrar esta mudança de comportamento da população activa face às tecnologias, encontrando metodologias compatíveis com uma nova “atitude *Web 2.0*”. No entanto, parece existir uma forte resistência à mudança por parte das empresas, na adopção de novas tecnologias em contextos de recrutamento e selecção.

Ambos os problemas identificados motivam oportunidades de investigação, com o estímulo adicional de ser uma área com elevada aplicabilidade no tecido empresarial, sugerindo o desenvolvimento de formas de divulgação que favoreçam a transferência de conhecimento para as empresas e o envolvimento destas nos projectos de investigação académicos.

Este trabalho é um pequeno contributo para mitigar alguns dos preconceitos que muitas vezes surgem quando se encontram as áreas de Recursos Humanos e de Tecnologias de Informação. Pretende-se, assim, contribuir para a reflexão e para o estímulo das empresas que actuam neste sector, para que considerem algumas das conclusões deste trabalho, avaliando continuamente as suas metodologias face às necessidades dos seus clientes e às preferências dos candidatos.

1.2 DESCRIÇÃO DO PROBLEMA

Sekaran (2003) refere que um problema de investigação não significa necessariamente que alguma coisa está tão mal que justifica uma correcção imediata. Um problema pode simplesmente indicar um interesse num assunto, sobre o qual se procuram respostas, no sentido de melhorar uma situação existente.

Assim, “é conveniente definir um problema numa situação onde exista um hiato entre o estado actual e o estado desejado” (Sekaran, 2003). Mais sugere este autor, que é indispensável que o problema identificado seja devidamente enquadrado no contexto de toda a situação envolvente.

No âmbito dos processos de R&S de candidatos para emprego, são identificados alguns factores críticos que são objecto deste projecto, nomeadamente a dificuldade de validar, numa fase inicial do processo, algumas características pessoais nos formatos tradicionais. Por exemplo, no recrutamento para funções comerciais, a atitude, postura e capacidade de comunicação são factores fundamentais que um currículo em papel não permite validar.

Por outro lado, as entrevistas pessoais implicam, normalmente, um grande consumo de tempo e recursos, encontrando-se pessoas cujo perfil não é adequado à função, mesmo após uma cuidada análise e validação curricular. O recurso a um elemento vídeo, pode introduzir mais um nível de filtragem de candidatos, evitando custos e perda de tempo, a ambas as partes.

Existem ainda as normais limitações e dificuldades logísticas na obrigatoriedade de deslocação dos candidatos ou dos técnicos de recursos humanos, para a realização de entrevistas pessoais.

Numa altura em que aumenta a mobilidade internacional, esbatendo-se a dificuldade de circulação de trabalhadores entre diversos países, aumentam proporcionalmente as oportunidades de candidaturas internacionais, onde é agravada a complexidade logística do processo de selecção.

Nos candidatos, assiste-se a uma adesão massiva a tecnologias *Web 2.0* em geral, e a redes sociais *online*, em particular, onde é partilhada informação pessoal e profissional. Nestes ambientes, a ausência das barreiras presentes nos formatos tradicionais estimula a criatividade na apresentação e promoção pessoal.

Por último, a dificuldade em motivar candidatos para o desenvolvimento de currículos completos que representem, de forma rigorosa, a sua experiência, bem como a dificuldade em obter informação normalizada, originam perdas de tempo e análise de conteúdos pouco relevantes.

Assiste-se, no entanto, a alguma resistência e dificuldade de introdução de novas tecnologias e adaptação das metodologias tradicionais, para que se adequem às novas necessidades e tendências dos candidatos, principalmente por parte das empresas de consultoria em RH, nos seus serviços de R&S.

Justifica-se, por isso, a exploração de novas formas de procura e selecção de candidatos, que sejam consideradas adequadas a cada função, mas que tornem o processo mais célere e mais eficiente, minimizando o tempo e o desgaste que implicam muitos dos processos de R&S. É ainda relevante identificar os factores que podem contribuir para o sucesso de integração de novos recursos e quais as circunstâncias em que é vantajosa a sua utilização.

Assim, no sentido de contribuir para a adopção de novas metodologias e utilização de novos recursos no processo de R&S de candidatos, o problema endereçado neste projecto consiste em saber: **Como é que utilização de conteúdos que integrem vídeo online pode acrescentar valor aos processos de recrutamento e selecção de recursos humanos, trazendo benefícios para ambas as partes envolvidas ?**

1.3 ÂMBITO

Este trabalho foi realizado com orientação ao mercado empresarial, com especial preocupação para o aproveitamento e optimização de recursos, sugerindo a introdução de tecnologias e a adopção de estratégias diferenciadas, sem acrescer significativamente os custos operacionais dos processos da organização.

Considera-se que o âmbito deste trabalho compreende a aferição do valor que pode ser introduzido nos processos de R&S, pela integração do Vídeo Currículo, tendo sido orientado ao mercado de trabalho em Portugal.

Os processos de recrutamento e selecção de candidatos a funções qualificadas, com requisito mínimo de habilitações académicas ao nível do 1º ciclo do ensino superior (bacharelato, licenciatura, ou estudantes em conclusão destes níveis), foram o objecto deste projecto. O trabalho foi ainda focado nos processos de recrutamento e selecção que são organizados por empresas de consultoria de RH, prestando o serviço às entidades que pretendem efectuar a contratação de um colaborador.

Quanto aos conteúdos de vídeo, apesar de existirem várias fases em que é possível a sua utilização e em que pode trazer vantagens, este trabalho limita-se ao uso do Vídeo Currículo, considerado neste contexto como elemento complementar aos formatos tradicionais. Serão, ainda assim, apresentadas outras formas de utilização de conteúdos de vídeo, com utilização síncrona ou assíncrona, que podem ser úteis em outras fases, ou com outros objectivos, no âmbito da gestão de recursos humanos.

1.4 MOTIVAÇÃO

Este tema resultou da necessidade identificada em empresas prestadoras de serviços de recrutamento e selecção, nomeadamente as que têm abrangência internacional, em adequar as suas metodologias à actual cultura tecnológica dos candidatos e às necessidades das organizações, para as quais, os modelos tradicionais não permitem aferir competências essenciais para muitos perfis pretendidos, num quadro de logística complexa e de condições competitivas.

A cultura tecnológica referida e a facilidade de criação de conteúdos em vídeo, sem necessidade de competências avançadas na utilização de tecnologias de informação e comunicação, estando normalmente qualquer computador pessoal e dispositivo móvel, preparado para a criação de objectos vídeo, motivam a exploração desta tecnologia no âmbito dos processos de R&S.

A explosão de tecnologias *Web 2.0*, serviços como o *YouTube* (Youtube, 2008), a generalização de equipamentos móveis com capacidade de criação de vídeo digital e a evolução tecnológica na produção de conteúdos multimédia, abrem novas oportunidades de adopção e/ou adaptação destes equipamentos, tecnologias e serviços para contextos diferentes do objectivo da sua concepção inicial que, normalmente, é a componente lúdica. Assim, este projecto explora as tecnologias de vídeo *online*, como complemento ou substituição dos formatos tradicionais usados em processos de avaliação de candidaturas de emprego.

Naturalmente que, como em qualquer tecnologia, deve ser identificado o ambiente em que será implementada, neste caso, caracterizando o público-alvo e as funções elegíveis para integração desta tecnologia, tendo como motivação encontrar o melhor candidato para uma função.

1.5 OBJECTIVOS

Apesar da sugestão de valor acrescentado na utilização de tecnologias de vídeo em processos de R&S, quer para o candidato, quer para a entidade que promove a selecção, o recurso a este tipo de tecnologias ainda não é generalizado, conhecendo-se apenas algumas iniciativas isoladas.

Assim, como objectivo geral, pretendeu-se com este trabalho “aferir a sensibilidade dos intervenientes no processo de R&S para a adopção do Vídeo Currículo, procurando identificar os factores críticos deste recurso que podem influenciar a sua conveniente utilização”.

Face ao exposto, foram definidos os seguintes objectivos específicos para o trabalho, correspondentes a diferentes fases do projecto:

- Inferir os estímulos que motivam a adopção de tecnologias de vídeo para suporte a processos de R&S;
- Caracterizar o público-alvo onde o Vídeo Currículo pode ser usado com valorização do processo de R&S;
- Avaliar a satisfação dos intervenientes na utilização do Vídeo Currículo no processo de R&S;
- Identificar os factores que possam constituir obstáculos de utilização e definir um processo simples de criação e disponibilização de Vídeo Currículos;
- Implementar um modelo de integração do Vídeo Currículo com os outros recursos tradicionais;
- Apresentar um conjunto de recomendações práticas, que contribuam para a orientação de candidatos e técnicos de RH no tratamento de informação de vídeo em contextos de R&S.

1.6 METODOLOGIA

No início deste trabalho pretendeu-se encontrar um modelo de utilização de Vídeo Currículo, integrado nas actuais metodologias de R&S, que permitisse uma fácil adaptação dos intervenientes, e de onde fosse possível extrair conclusões e recomendações práticas para a adopção mais generalizada deste tipo de recurso.

Assim, foram divididas tarefas referentes a quatro fases distintas. A primeira fase dedicada à reflexão sobre o tema, validação de pertinência de investigação, seguindo-se a avaliação de estudos, projectos académicos, publicações em revistas científicas, ou actas de conferências, em que a utilização de Vídeo Currículo fosse considerada em âmbito semelhante ao que se pretendia neste trabalho. Procedeu-se também ao enquadramento do projecto e caracterização do desenho da investigação.

Tarefas de enquadramento e definição do estudo empírico (Fase I)
Identificação da área de investigação;
Identificação e caracterização do problema;
Caracterização do processo de investigação pretendido;
Formulação da questão de investigação;
Definição do objectivo geral e dos objectivos específicos;
Identificação de variáveis e hipóteses;
Enquadramento do tema;
Pesquisa de trabalho relacionado e revisão de literatura.

Tabela 2 - Tarefas de enquadramento e definição do estudo empírico

Uma segunda fase foi destinada à concepção dos instrumentos, conforme descrição mais detalhada em secção deste trabalho dedicada à caracterização do processo de recolha de dados. Apresentam-se resumidamente, na tabela seguinte, as principais tarefas realizadas no âmbito desta fase.

Tarefas de concepção, organização e realização de inquérito (Fase II)
Reflexão sobre tipo de inquérito, áreas e estrutura do instrumento;
Criação de questionário;
Obtenção de apoio técnico e revisão dos instrumentos;
Adequação das ferramentas <i>online</i> e disponibilização dos questionários;
Recepção e análise de resultados.

Tabela 3 - Tarefas de concepção, organização e realização de inquérito

A terceira fase teve como objectivo o estudo de tecnologias consideradas relevantes e adequadas ao contexto em que foi realizado este trabalho, procurando-se normas e soluções estáveis que tolerassem a interoperabilidade com sistemas legados e, sempre que possível, utilizando tecnologias abertas, tendo como preocupação a flexibilidade, a escalabilidade, a independência e os custos de implementação e suporte.

Tarefas de estudo de tecnologia e criação de protótipo (Fase III)
Estudo de normas, <i>standards de facto</i> e modelos de plataformas;
Análise de plataformas e tecnologias compatíveis;
Análise de interoperabilidade e integração em sistemas legados;
Desenho de solução e Criação de protótipo;
Identificação de factores críticos e boas práticas.

Tabela 4 - Tarefas de estudo de tecnologia e criação de protótipo

Nesta fase, foi desenhado um modelo de utilização e integração do Vídeo Currículo nas actuais plataformas de gestão de candidaturas, que torna possível aos candidatos a integração do seu Vídeo Currículo juntamente com outros dados e documentos relevantes para os processos de R&S.

Este modelo foi desenhado com base em tecnologias *open source* e no Europass (Europass, 2002), uma estrutura de Curriculum Vitae definido pelo Parlamento Europeu em 2004, com o objectivo de uniformizar a apresentação de competências e qualificações dos cidadãos no espaço Europeu.

Note-se que as fases II e III tiveram momentos de sobreposição, com o objectivo de aproveitar mutuamente, os resultados das tarefas realizadas em ambas as fases.

Finalmente, a fase IV foi dedicada à articulação entre resultados, comparação com as hipóteses definidas, experiência de implementação e informação recolhida nas fases anteriores, no sentido da elaboração de conclusões sobre a utilização do Vídeo Currículo.

Tarefas de articulação de informação e conclusões (Fase IV)
Compilação e articulação entre resultados e informações obtidas nas várias fases;
Aferição das hipóteses;
Apresentação de recomendações;
Elaboração de conclusões.

Tabela 5 - Tarefas de articulação de informação e conclusões

Nesta fase foi feita a análise dos principais resultados obtidos nas actividades das fases anteriores, para inferir tendências que permitissem confirmar a motivação para adopção de tecnologias de vídeo na selecção de candidatos, caracterizar os intervenientes para os quais estas tecnologias se adequam, avaliar a satisfação de utilização da tecnologia e identificar obstáculos à sua utilização.

Com base nestes resultados foi apresentado um conjunto de recomendações e orientações, para implementação e para uma conveniente utilização do Vídeo Currículo.

Tratando-se de um trabalho em que se articulam as percepções publicadas por profissionais nesta área, com um estudo sobre a sensibilidade dos intervenientes directos em processos de recrutamento e selecção, e com a experiência de implementação de uma solução tecnológica (protótipo), no sentido de descrever o fenómeno de utilização do Vídeo Currículo nesses processos, bem como o estado actual e conjectura de melhoria, considera-se que este é um trabalho descritivo, procurando-se identificar e caracterizar a actual utilização do Vídeo Currículo no contexto definido, bem como projectar o futuro da sua utilização, pela análise da percepção dos intervenientes em processos de recrutamento e selecção.

No que respeita à fase II deste trabalho (estudo empírico), tendo como base os elementos do desenho de investigação proposto por Sekaran (2003) pode considerar-se uma investigação não experimental, uma vez que o fenómeno em estudo foi observado de forma passiva, sem interferência do investigador.

A unidade de análise considerada (Sekaran, 2003) consistiu na agregação de dados em dois grupos principais, descritos na secção dedicada à apresentação do estudo:

- **Grupo de Candidatos.** Consistindo em indivíduos integrados na população activa nacional, que recorreram a iniciativa de procura espontânea de emprego;
- **Grupo de Consultores de RH.** Indicados em representação de uma empresa de prestação de serviços na área do recrutamento e selecção.

Já no que respeita ao horizonte temporal, a obtenção de dados é muito conjuntural, na medida em que a introdução de tecnologias emergentes e a rápida evolução nesta área poderá motivar alterações significativas nos resultados.

Assim, se for feito novo estudo, incidindo sobre as mesmas variáveis, mas com dados recolhidos com um hiato de tempo (e.g. com diferença de 1 ano) em relação a este, certamente que os resultados irão reflectir a evolução tecnológica ocorrida e a respectiva influência no comportamento dos indivíduos.

Com uma orientação qualitativa, este trabalho baseou-se num estudo empírico, com suporte em resultados de opiniões sobre os factores considerados relevantes para o problema identificado, bem como na experiência obtida no estudo e implementação de um protótipo de solução tecnológica.

Finalmente, considerando tratar-se de uma área de evolução rápida, foi julgado relevante manter uma especial atenção ao aparecimento de outros projectos, artigos, ou outros recursos com interesse para este trabalho, ao longo do seu desenvolvimento.

1.6.1 VARIÁVEIS EM ESTUDO

O modelo teórico-conceptual constitui a base de suporte ao projecto de investigação (Sekaran, 2003). Para a elaboração deste modelo é importante a definição das variáveis e do seu relacionamento.

Como referido, este trabalho pretende ser um contributo para a identificação de tecnologias que acrescentem valor aos processos de recrutamento e selecção, tornando-os mais eficientes e mais próximos da cultura tecnológica emergente na população activa.

Assim, foram consideradas as variáveis que seguidamente se apresentam, resumindo-se o seu relacionamento:

- **Melhoria do processo de R&S com utilização do Vídeo Currículo.** Esta variável reflecte o que se pretende medir, isto é, o ganho obtido pela introdução Vídeo Currículo, considerando as condições e as restrições da sua aplicação. Foi, por isso identificada como variável dependente;
- **Etapas de R&S.** As etapas típicas de um processo tradicional de R&S podem ser adaptadas com a introdução do Vídeo Currículo. Assim, a redução de etapas (ou de tarefas nas etapas) de R&S decorrentes da utilização do Vídeo Currículo, contribuem para a sua melhoria. Influenciando directamente a variável dependente, esta foi considerada como variável independente, sem relacionamento relevante com as restantes;
- **Satisfação do candidato.** Um dos factores mais importantes neste projecto é a manutenção ou melhoria da satisfação dos candidatos, para que a utilização de Vídeo Currículo não se constitua como factor inibidor ou de insatisfação na experiência de R&S. Esta foi considerada como variável independente, influenciando a variável dependente “Melhoria do processo de R&S com utilização do Vídeo Currículo”, mas também a variável independente “Número de Candidatos”, na medida em que a satisfação dos candidatos tem uma influência directa na sua adesão a processos com recurso a conteúdos em formato vídeo;

- **Facilidade de Utilização / Usabilidade da tecnologia de Vídeo Currículo.** O processo de R&S (com recurso a Vídeo Currículo) é afectado pelas barreiras tecnológicas que candidatos e técnicos de recursos humanos possam encontrar na sua utilização. Assim, a usabilidade do sistema é um factor crítico que influencia a qualidade do processo, mas também a satisfação e a inclusão de candidatos, uma vez que sistemas demasiado complexos limitarão o acesso abrangente de candidatos às oportunidades propostas;
- **Número de Candidatos.** Considerando que só existe selecção se existirem candidatos, com a introdução de flexibilização do processo, o aumento de candidatos contribuirá para a melhoria do processo. Esta é, assim, uma variável independente, que, dentro das variáveis consideradas, influencia apenas a “Melhoria do processo de R&S com utilização do Vídeo Currículo”.

1.6.2 HIPÓTESES

Segundo Sekaran (2003), após a identificação das variáveis relevantes para a situação e definidos os relacionamentos entre elas, deve seguir-se a formulação de hipóteses que permitam aferir se os relacionamentos teorizados são de facto sustentados.

Assim, as hipóteses inicialmente colocadas neste trabalho foram:

- **H1:** A introdução de Vídeo Currículo no processo de R&S reduz o número de etapas (ou tarefas nas etapas), otimizando-o;
- **H2:** Os candidatos preferem ter disponível a opção de Vídeo Currículo, aumentando a sua satisfação de utilização do sistema e, por isso, melhorando o processo e estimulando o aumento de candidatos;
- **H3:** A utilização de Vídeo Currículo diversifica a forma de candidatura, aumentando o número de candidatos;
- **H4:** A usabilidade do sistema de Vídeo Currículo é valorizada, contribuindo para o aumento da satisfação na sua utilização e para a melhoria do processo.

1.7 REVISÃO DE LITERATURA

Não foi possível encontrar, nas bases de dados de revistas científicas (e.g. ISI Web of Knowledge, Web of Science, ACM), documentos que indiquem a utilização de Vídeo Currículo, na abordagem aqui apresentada, em processos de Recrutamento e Selecção. A inexistência de publicações sobre este tema concreto, em revistas científicas, significa apenas que se trata de tecnologia muito recente e que a sua aplicação formal em metodologias de selecção de recursos humanos, ainda não foi objecto de exploração pela comunidade académica, ou que ainda não existem resultados publicados.

As referências devolvidas, combinando diversas palavras-chave associadas ao tema deste trabalho (e.g. video curriculum, video résumé, e-curriculum, curricula, vídeo, human resources, selection), consistem, basicamente, em publicações sobre utilização de vídeo em contextos de aprendizagem.

Alargando a pesquisa a revistas fora da área de gestão e tecnologia, foi possível encontrar um artigo sobre utilização de Currículos Digitais no âmbito da medicina (Galdino & Gotway, 2005). Neste caso, apesar de não ser orientado à componente vídeo, este artigo apresenta um conjunto de sugestões para desenvolvimento de um Currículo Digital, com o elemento vídeo como um dos recursos a integrar.

Também relacionado com a utilização de vídeo em processos de selecção de recursos humanos, em 1993, a University College of Cape Breton, no Canadá, publicou um artigo (Rolls, 1993) que apresenta uma iniciativa onde são criados vídeos (distribuídos em vídeo cassete) com entrevistas aos alunos finalistas, com o objectivo de complementar o currículo em papel. Este documento apresenta alguns factores críticos, mas evidencia que a colocação de alunos, cujo currículo é acompanhado de vídeo, tem melhores resultados do que a que se baseia exclusivamente no currículo em papel.

Apesar da dificuldade em encontrar artigos científicos sobre Vídeo Currículo, existem dezenas de sites, com pequenos artigos, orientações, experiências, sugestões ou serviços que, apesar de não terem sido objecto de validação como os que são publicados em revistas científicas (*grey literature*), representaram uma fonte muito importante para o desenvolvimento deste trabalho e, por outro lado, demonstram a emergência desta área.

Existem, na *Web*, diversos exemplos de iniciativa individual que apresentam os seus Vídeo Currículos, principalmente associados ao site YouTube (Youtube, 2008). Encontram-se também sites que apresentam sugestões para criação de Vídeo Currículos. No entanto, não foi possível encontrar nenhum documento que enquadre este formato no processo de R&S, que demonstre com rigor científico as vantagens e desvantagens deste meio, que defina orientações de desenvolvimento, ou até que proponha *standards* nesta área.

A segunda fase a pesquisa foi orientada, não para o tema em concreto, mas para áreas que possam estar próximas, nomeadamente na utilização de tecnologias em contextos de R&S, seleccionando-se, das bases de dados de revistas científicas, onze (11) artigos julgados relevantes para o tema em estudo, publicados em revistas ou actas de conferências internacionais (Anderson, 2003; Bell, Lee, & Yeung, 2006; Harrington, 2007; Hasson, 2007; Kotlyar & Ades, 2002; Pollitt, 2002; Santos, 2002; Searle, 2006; Timar, 2007; Tion, 2007; Vassalou, 2005).

Alguns destes artigos abordam a utilização de novas tecnologias de informação em processos de recrutamento e selecção de recursos humanos (Anderson, 2003; Kotlyar & Ades, 2002; Santos, 2002; Searle, 2006), evidenciando novos paradigmas no recrutamento, com base em redes sociais e em tecnologias *Web 2.0* (Harrington, 2007; Hasson, 2007; Tion, 2007). Outros são mais abrangentes, proporcionando reflexões sobre o impacto das tecnologias na gestão de recursos humanos (Bell et al., 2006; Vassalou, 2005). Finalmente, foram seleccionados alguns artigos sobre a importância do processo de selecção, sobre metodologias e definição de *standards* (Pollitt, 2002; Timar, 2007).

Hoje, o meio privilegiado para distribuição dos Vídeo Currículos é a Internet, e é também aqui que se encontram projectos, artigos de opinião, serviços e documentos que demonstram a utilização de facto, do Vídeo Currículo.

Por um lado, assiste-se ao crescimento de projectos comerciais (Claritymediagroup, 2008; Cyberviewcv, 2008; Mediacurriculum, 2008; Workblast, 2008; Youinterviewme, 2008) onde se encontram serviços de apoio ao desenvolvimento, criação, alojamento e disponibilização de Vídeo Currículos. Encontram-se também iniciativas mais abrangentes, como o VisualCV (Visualcv, 2008), uma base de dados de currículos que, com base num modelo de integração de conteúdos Web, disponibiliza informação em texto, imagem e vídeo.

Por outro lado são várias as plataformas que permitem o alojamento, disponibilização e gestão gratuita de Vídeo Currículos (Jobster, 2008; Mefeedia, 2008; Youtube, 2008).

No que respeita a artigos de opinião, também são abrangentes na quantidade e diversidade de opinião. Abby Ellin (Ellin, 2007) apresenta alguns casos de utilização de Vídeo Currículo, evidenciando o vídeo como forma de aperfeiçoamento pessoal de competências, como a assertividade.

Um inquérito realizado nos Estados Unidos da América, pela Vault, Inc. (Yaptangco, 2007), revelou o valor atribuído pelos empregadores ao formato vídeo, referindo que 89% dos empregadores assistiram a um vídeo currículo, sendo a razão principal desta receptividade (52%) a possibilidade de avaliar a apresentação e atitude no Vídeo Currículo. Mais, 56% dos empregadores referia, em 2007, que este meio acrescenta valor no processo de selecção e que esperavam que fosse um elemento comum em futuros processos de R&S.

Tal como nos formatos tradicionais, o vídeo currículo deverá ser pensado e adequado à função que o candidato pretende integrar. O artigo de Jasmim Persch, da rede de notícias MSNBC (Persch, 2007) revela alguns dos factores críticos do vídeo currículo e de como este pode ter o efeito contrário ao pretendido. Igualmente crítico é Stephen Dubner (Dubner, 2007) que salienta barreiras à utilização de Vídeo Currículos, como os

custos de produção ou a componente “demasiado” tecnológica como factor inibidor para responsáveis de entidades empregadoras mais conservadores.

Finalmente, foram objecto de pesquisa, os artigos relacionados com os direitos de autor, protecção de dados e confidencialidade. No entanto, para além dos documentos generalistas, não foram encontradas referências especialmente indexadas ao Vídeo Currículo.

A preparação deste trabalho teve início em 2008, altura em que nenhuma das plataformas nacionais consultadas, de recepção *online* de candidaturas, tinha integrada qualquer ferramenta que permitisse a inclusão de um Vídeo Currículo, nem se encontrou qualquer tipo de publicação nacional nesta área.

Curiosamente, já no decorrer deste trabalho, surgiram algumas iniciativas (IOLEmprego, 2010; MeetMyCV, 2008; SapoEmprego, 2010; Universia, 2010) que, com diferentes objectivos, permitiam a integração de um Vídeo Currículo num processo de recrutamento e selecção. No início de 2010 o serviço “Meet My CV” já não se encontrava disponível, enquanto os maiores portais nacionais aumentavam a adesão e os serviços relacionados com esta tecnologia.

Assistiu-se ainda, no âmbito nacional, à divulgação de pequenos artigos sobre a utilização de Vídeo Currículo, em revistas generalistas e de publicação *online*, ou em *sites* dedicados a comunidades de interesse em discussão sobre a área de gestão e recursos humanos (Duarte, 2009; Universia, 2009).

Assim, o Vídeo Currículo tem estimulado uma curiosidade crescente e estes artigos de opinião e recomendação apontam para um acolhimento e familiarização progressiva com estas tecnologias, considerando-se como um primeiro passo para o estímulo à investigação e à adopção comercial de soluções.

1.8 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Este trabalho está organizado da seguinte forma: No primeiro capítulo é feito o enquadramento do tema, é apresentado o problema, a questão de investigação e o ambiente em que está inserida. São ainda apresentados os factores de motivação, o âmbito do trabalho, os objectivos e a metodologia seguida. A revisão de literatura e identificação de trabalho relacionado termina este capítulo.

No segundo capítulo é introduzido o processo de recrutamento e selecção, bem como os seus principais conceitos, no sentido de enquadrar o projecto e uniformizar a adopção dos termos que são usados neste trabalho. São apresentadas as etapas que, tipicamente, fazem parte da metodologia de empresas que prestam serviços de recrutamento e selecção. Estas são as etapas que serviram de suporte ao enquadramento do Vídeo Currículo, avaliando-se o impacto que este conteúdo poderia ter na estrutura tradicional. São ainda referidas as principais tecnologias que suportam as actividades de recrutamento e selecção.

No terceiro capítulo apresenta-se o Vídeo Currículo, numa abordagem mais tecnológica, bem como os conceitos que foram adoptados e definidos no âmbito deste trabalho. É ainda apresentada a pilha tecnológica que sustenta a plataforma de integração de Vídeo Currículo e as tecnologias que podem ser utilizadas pelos candidatos. Finalmente são apresentados os factores críticos de utilização destas tecnologias.

O quarto capítulo é dedicado à utilização em concreto do Vídeo Currículo em contextos de recrutamento e selecção, apresentando-se estratégias de implementação, boas práticas na criação do Vídeo Currículo e outros detalhes que devem ser ponderados na integração deste conteúdo nas plataformas *online* de recepção e gestão de candidaturas. Neste capítulo é ainda apresentado um protótipo que segue as principais orientações e boas práticas que resultam das primeiras conclusões deste trabalho.

No quinto capítulo expõe-se a fase deste trabalho que consistiu no planeamento e concepção do inquérito, caracterizando as suas diferentes componentes e principais decisões. É ainda feita a apresentação detalhada de resultados.

Finalmente, no sexto capítulo, apresentam-se as principais conclusões e asserções face às hipóteses inicialmente apresentadas, indicando ainda alguns caminhos e sugestões para futuros trabalhos de investigação nesta área.

*Every man has his own vocation,
talent is the call.*

Ralph Waldo Emerson

2 RECRUTAMENTO & SELECÇÃO

2.1 CONCEITOS BÁSICOS

Pretende-se, com este capítulo, apresentar um conjunto de conceitos básicos relativos ao processo de Recrutamento e Selecção, que são considerados relevantes para o trabalho desenvolvido. Não obstante a unanimidade de definição da maior parte dos termos usados, e de não ser objectivo deste trabalho analisar a eventual polissemia desses termos, importa identificar alguns dos conceitos aqui usados, no sentido de clarificar a sua utilização neste documento.

Este trabalho está particularmente focado no **Recrutamento e Selecção** (R&S), considerado aqui como um dos processos da Gestão de Recursos Humanos (Armstrong, 2006).

No processo de R&S, a fase do **Recrutamento** consiste no conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes para o desempenho de uma função (Sousa, Duarte, Sanches, & Gomes, 2006). Segue-se a fase de **Selecção** onde se procede à comparação entre os requisitos exigidos pela função e as competências e perfil dos candidatos.

Os conceitos de **e-Recrutamento** e de **e-Selecção**, adoptados por vários autores (Bodea, Bodea, & Zsolt, 2003; Cubiks, 2000; Smith & Rupp, 2004; Sousa et al., 2006) não são aqui evidenciados, por se considerar que a utilização de novas tecnologias constitui uma prática comum em todos os procedimentos, não justificando a adopção de novas designações pelo simples facto de se evoluir na forma como as tarefas são realizadas. Assim, assume-se que nas etapas do processo de recrutamento e selecção se recorre às tecnologias disponíveis para que se consigam obter o maior número de candidatos com o perfil desejado e para encontrar o candidato em melhores condições para desempenhar a função pretendida.

Neste caso, a introdução de tecnologias, mesmo que se considerem as tecnologias mais emergentes, para o desempenho das tradicionais tarefas associadas aos processos de recrutamento e selecção, deve ser considerada como uma forma de obter ganhos em desempenho e melhoria de qualidade dos processos, não estando no entanto perante uma mudança radical de paradigma que justifique a adopção de novos termos.

Não será hoje muito significativo o número de processos de recrutamento que não passem pela utilização de *sites*, redes sociais, portais, *blogs* e *microblogs*, ou outros meios digitais e tecnologias *online*, para disseminação de oportunidades e recepção de candidaturas. Esta publicação de anúncios em meios digitais e a respectiva recepção de candidaturas em formato electrónico, em complemento ou substituição da publicação em jornais e recepção de candidaturas em papel, constituem apenas uma mudança de forma e não de substância do modelo seguido.

Também na selecção, a aplicação de instrumentos *online* de avaliação de perfil, ou a triagem curricular com base em filtros automáticos das bases de dados de gestão de currículos, ou até uma entrevista em vídeo-conferência, não são mais do que a utilização de novos meios disponíveis, para a aplicação no modelo tradicional.

Assim, os conceitos de e-Recrutamento e de e-Seleção são desnecessários, pois já não parece fazer sentido distinguir processos que sejam ou não suportados por tecnologias.

As tecnologias abordadas neste trabalho são aplicáveis quer ao recrutamento interno, onde a captação de candidatos é realizada dentro da organização, quer ao recrutamento externo, utilizando-se candidatos que ainda não pertencem à organização.

No entanto, o âmbito deste trabalho incide sobre os processos de recrutamento e selecção realizados por empresas especializadas, que prestam esses serviços às organizações que pretendem admitir novos quadros, normalmente com base em recrutamento externo. Este modelo, de recurso a entidades externas para desenvolvimento de procedimentos de R&S, incluído nas actividades de **Outsourcing de RH**, tem tido uma tendência de crescimento, nos últimos anos (Mathis & Jackson, 2000).

2.2 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

O modelo de relacionamento em sociedade, o conceito de emprego e os projectos de vida pessoal e profissional têm sofrido grandes alterações nos últimos anos, e essas alterações reflectem-se nas empresas e no seu capital humano. O trabalho tornou-se mais mental do que manual, existe maior flexibilidade, as barreiras geográficas estão esbatidas, as pessoas tornaram-se mais participativas e envolvidas na tomada de decisão, e já não encaram o seu trabalho como um emprego para toda a vida (Chiavenato, 2001a).

Estas alterações trouxeram novos problemas e novos desafios para os responsáveis dos recursos humanos que têm de contratar colaboradores para diferentes áreas, com perfis muito distintos, com diferentes motivações, objectivos e culturas.

É difícil saber até que ponto os currículos são rigorosos e verdadeiros, se correspondem efectivamente aos conhecimentos práticos dos candidatos, ou se, pelo contrário, são elaborados instrumentos de criatividade para responder às oportunidades a que se destinam.

Os testes psicométricos, utilizados no âmbito do processo de selecção, podem dar um panorama do perfil do candidato, se é uma pessoa contida ou mais expansiva, com discurso fluente, com maior ou menor raciocínio lógico, com mais ou menos iniciativa comercial, e mesmo até alguma percepção sobre os seus valores. Mas em termos técnicos é difícil apurar com exactidão as capacidades dos candidatos, se são capazes de dar resposta imediata às várias situações com que se forem deparando.

É por isso que, avaliar a qualidade dos candidatos, é uma tarefa complexa que deve ser multidisciplinar, envolvendo caracterização psicológica, técnica e que deve envolver o contexto da organização, o ambiente, a equipa. É o cruzamento complexo desta informação que pode sugerir uma classificação de candidatos. Para isso é necessário definir procedimentos, métricas e critérios adequados.

Têm sido apuradas técnicas e desenvolvidas novas metodologias e instrumentos, no sentido de validar a informação que é disponibilizada pelos candidatos e indicar quais os que se encontram em melhores condições para o desempenho da função pretendida, bem como de integração no ambiente organizacional.

São várias as publicações que apresentam metodologias, sugestões, técnicas e estudos que contribuem para a optimização do processo de recrutamento e selecção, (Almeida, 2009; Chiavenato, 2001a, 2001b; Sousa et al., 2006).

O estudo realizado por Almeida (2009) caracterizou as principais práticas de Gestão de Recursos Humanos, no que respeita ao processo de Recrutamento e Selecção. Este estudo, elaborado com base em Pequenas e Médias Empresas (PME) nacionais, permite reflectir sobre as técnicas que são adoptadas. É fácil inferir da tabela apresentada (Tabela 6), que a área de recrutamento e selecção, nas PME's em Portugal, é ainda baseada em práticas muito informais e com baixo nível de utilização de tecnologias.

Algumas destas empresas são caracterizadas por um modelo de gestão familiar, onde os processos são muito centralizados no administrador, sem grande preocupação com as fases de planeamento e diagnóstico, utilizando métodos informais e empíricos.

Por outro lado, existem cada vez mais empresas em Portugal com uma orientação à qualidade, altamente inovadoras, com profissionais qualificados e com uma gestão dinâmica focada na criação de valor, delegando de forma orientada, os processos de recrutamento e selecção. Nesta abordagem, todo o processo é acompanhado e avaliado, pois existe uma forte aposta nos recursos humanos, no seu desenvolvimento pessoal e de novas competências, pelo que é necessário seleccionar as pessoas mais adequadas à função e ao ambiente organizacional.

Assim, apesar de ainda existir uma margem de progressão muito grande para melhoria das metodologias, há necessidade de encontrar técnicas e instrumentos flexíveis para avaliação de candidatos, principalmente em empresas que se dedicam a esta actividade.

Recrutamento
Predomínio de candidaturas espontâneas e colocação de anúncios na empresa e em cafés locais;
Colocação de anúncios nos jornais para situações de maior qualificação profissional;
Fonte de recrutamento preferencialmente local;
Existência de uma ficha de inscrição para candidaturas;
Contactos informais como fonte predominante de recrutamento;
Divulgação da existência de vagas através de funcionários;
Recurso ao Centro de Emprego e a Centros de Formação Profissional.
Seleção
Provas realizadas no posto de trabalho;
Provas de papel e lápis;
Realização de uma entrevista com a futura chefia;
Realização de uma entrevista com o administrador;
Processo de selecção com características bastante informais;
Centralização do processo de selecção na pessoa do administrador.

Tabela adaptada, com base no trabalho de Almeida (2009)

Tabela 6 - Resumo das práticas de gestão de recursos humanos

Esta caracterização de práticas adoptadas nos processos internos de recrutamento e selecção contrastam com as metodologias que são seguidas pelas empresas de consultoria em recursos humanos, que prestam serviços profissionais, apoiando as organizações nas diferentes fases do processo.

2.3 ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

Apesar de existirem diferentes metodologias, as empresas de consultoria que prestam serviços de recrutamento e selecção, usam uma sequência de etapas para orientar, avaliar e permitir o acompanhamento do processo pelos clientes.

A figura abaixo apresentada mostra um exemplo de metodologia publicada por uma destas empresas que actuam na área do R&S (Elevus, 2008). Sendo apenas um exemplo, a metodologia poderá ser diferente em outras empresas e pode variar em função das necessidades da organização que pretenda contratar um colaborador, mas as tarefas das etapas indicadas são realizadas na maioria dos casos, pelo que foi usada para suportar a caracterização das principais actividades incluídas no processo de R&S.



Figura 1 - Metodologia de Recrutamento e Selecção (Elevus, 2008)

- **Etapa 1 – Diagnóstico e identificação de necessidades.** Nesta fase recorre-se à análise de funções, para elaborar uma descrição detalhada da função. “Antes de se iniciar um recrutamento é fundamental que se elabore o perfil da função, isto é, deverá proceder-se à caracterização da função a ser preenchida.” (Almeida, 2009). Tipicamente inicia-se com um diagnóstico e identificação das necessidades da organização, identificando e caracterizando a organização e o perfil da função. É ainda importante conhecer as condições que a organização oferece e o sistema de recompensas (Camara, 2000);
- **Etapa 2 – Pesquisa de Candidatos.** Esta etapa contempla a pesquisa de potenciais candidatos, em bases de dados internas, respostas a anteriores funções idênticas, publicação de anúncios em jornais, portais, *site*, universidades, pesquisa em redes sociais, em candidaturas espontâneas e qualquer outra forma de chegar ao público-alvo definido no perfil pretendido. Nesta fase, o “passa-palavra”, quer pessoal, quer com base nas redes sociais e outros meios digitais, bem como a reprodução e partilha de informação entre portais especializados, facilita a angariação de candidatos;
- **Etapa 3 – Pré-selecção.** Usando os critérios de triagem curricular, nesta etapa classificam-se os candidatos pelo nível de adequação aos requisitos definidos. Esta fase pode incluir entrevistas telefónicas aos candidatos, para confirmação da situação face ao emprego, interesse em integrar o processo de selecção, disponibilidade ou outra informação relevante que não conste nos documentos disponíveis;
- **Etapa 4 – Entrevistas individuais e/ou grupo.** Esta etapa consiste na realização de entrevistas pessoais e/ou desenvolvimento de dinâmicas de grupo, para observação e registo de comportamentos e atitudes, confirmação de conhecimentos declarados, identificação de expectativas (e.g. salário, objectivos profissionais), explicação da função para a qual o candidato respondeu, cruzamento entre os requisitos da função e o perfil pessoal, apresentação das fases do processo em que o candidato está envolvido, etc.;

- **Etapa 5 – Controlo de referências.** Com base na documentação entregue pelo candidato e pelas referências dadas na entrevista pessoal, sobre anteriores chefias directas, colegas e subordinados, procede-se, nesta fase, ao contacto com organizações onde o candidato tenha colaborado, validando o relacionamento interpessoal com anteriores chefias, membros de equipa, etc. (Marsden & Campbell, 1990). Deve ainda validar-se o tipo de tarefas desempenhadas, o nível de responsabilidade assumido, as principais características e o grau de satisfação com o trabalho realizado. Pode também ser relevante contactar docentes, orientadores ou coordenadores de projectos e estágios académicos, para validar os trabalhos desenvolvidos, o método e organização do candidato, a sua capacidade de trabalho e auto-motivação, entre outras competências;
- **Etapa 6 – Criação de shortlist.** Elaboração de um relatório com a caracterização dos candidatos numa lista reduzida dos candidatos considerados com perfil mais adequado. Esta lista é apresentada à direcção da organização responsável pela contratação, para uma análise conjunta, cruzamento de informação e validação da adequação à função;
- **Etapa 7 – Entrevistas no cliente.** Nesta fase promovem-se entrevistas entre os candidatos seleccionados e a direcção da organização responsável pela contratação, com ou sem o apoio do consultor externo. Dentro dos candidatos entrevistados, devem ser escolhidos os que passam à fase de *assessment*;
- **Etapa 8 – Assessment.** Nesta fase são aplicados testes psicométricos e, eventualmente, testes de avaliação de conhecimentos técnicos, que permitam ordenar os candidatos e apoiar na decisão sobre o(s) candidato(s) a contratar. Pode ser necessária a aplicação de instrumentos de *assessment* aos colaboradores da organização com maior desempenho (*top performers*) para comparação com o perfil dos candidatos a funções idênticas. Pode ainda ser necessário realizar, nesta fase, testes médicos, de robustez física ou outros testes a capacidades necessárias ao desempenho da função;

- **Etapa 9 – Entrevistas finais.** As entrevistas finais com os melhores candidatos permitem, de forma suportada em dados recolhidos em todo o processo, decidir quais os que serão contratados, procedendo-se de imediato à sua integração;
- **Etapa 10 – Acompanhamento.** Esta etapa consiste na monitorização do colaborador na função. É importante acompanhar a integração do candidato na organização, conduzir programas de indução e avaliar o grau de satisfação de ambas as partes, para perceber o que pode ser melhorado nos processos seguintes.

Estas são as etapas típicas num processo de recrutamento e selecção, independentemente de se realizarem pela ordem indicada, ou recorrendo a diferentes técnicas ou metodologias alternativas.

Servem, por isso, como modelo para identificação da influência que o Vídeo Currículo pode ter nas diferentes etapas, se existe necessidade de adaptação das técnicas usadas, e para perceber quais as fases em que é mais crítica a sua utilização.

Todas as etapas indicadas são suportadas por tecnologias de informação e comunicação, com maior ou menor grau de especialização para apoio às diferentes tarefas. Algumas dessas tecnologias serão abordadas, de forma genérica, na próxima secção, procedendo-se nos capítulos 3 e 4 à apresentação do Vídeo Currículo e da sua utilização específica neste contexto de recrutamento e selecção.

2.4 TECNOLOGIAS WEB EM RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

A explosão de Redes Sociais (e.g. *twitter*, *facebook*, *myspace*, *hi5*, *orkut*, *linkedin*, *buzz*, *foursquare*), de ferramentas colaborativas online (e.g. *Google groups*, *Yahoo groups*, *Google docs*, *Ning*), a utilização de tecnologias gratuitas de colaboração, participação activa em sociedade, de cidadania, orientadas ao lazer ou partilha de conteúdos (e.g. *Blogs*, *Youtube*, *qik*, *dimdim*, *slideshare*, *scribd*), as plataformas emergentes de desenvolvimento e integração de serviços (e.g. *Google Wave*), as ferramentas de *social bookmarking* e *tagging* (e.g. *del.icio.us*, *backflip*, *diigo*), bem como a utilização de aplicações híbridas que envolvem diferentes conceitos (e.g. *Second Life*) e a utilização de tecnologias móveis com características multimédia que possibilitam a integração e ubiquidade de algumas das ferramentas atrás referidas (e.g. *portable media players*, *smartphones*, *slates*, *netbooks*), são indicadores claros de uma mudança de cultura tecnológica da população em geral, em particular na população activa e nos jovens que estarão no mercado de trabalho dentro de poucos anos.

Esta cultura tecnológica não pode ser negligenciada pelas empresas que necessitam de atrair talentos, pelo que surgem constantemente novos desafios de acompanhamento tecnológico, de ligação e de gestão da rede de contactos (Bacon, 2009).

O correio electrónico, portais de recursos humanos, motores de busca de oportunidades de emprego, consulta de páginas pessoais, plataformas de gestão de anúncios e candidaturas, redes sociais, agregadores de oportunidades de emprego, classificadores de organizações, plataformas de gestão de recursos humanos, são algumas das tecnologias disponíveis *online*, com uma abordagem *Web2.0*, cujos custos de utilização são insignificantes, contribuindo para uma utilização generalizada, mas que exigem um acompanhamento próximo e o desenvolvimento constante de competências na utilização conveniente de cada aplicação.

A ubiquidade destas tecnologias, pela disponibilidade e recurso a funcionalidades de equipamentos móveis, bem como a sua articulação com diferentes ambientes e equipamentos, torna simples e prática a sua utilização em qualquer local, dando a possibilidade de um acompanhamento constante dos processos, por parte dos consultores de recursos humanos e dos candidatos.

O acesso a tecnologias, com funcionalidades profissionais de apoio ao recrutamento e selecção, está hoje disponível a pequenos negócios (Williamson, Cable, & Aldrich, 2002), sendo possível implementar soluções tecnológicas de elevado valor, com custos muito reduzidos e sem qualquer necessidade de investimento em infra-estruturas.

Para além de sistemas dedicados à gestão de recursos humanos, que integram a gestão do perfil, o acompanhamento de desenvolvimento de competências, o planeamento e gestão de carreira, sistemas de recompensas, apoio a processos de recrutamento e selecção, etc., está disponível um conjunto alargado de tecnologias distribuídas que, não tendo uma dedicação específica à gestão de RH, facilitam muito estas tarefas e complementam ou, em alguns casos, podem substituir sistemas que tradicionalmente implicavam grandes investimentos.

A utilização de portais de RH, para divulgação de oportunidades de emprego e de registo de candidatos, é hoje uma prática consolidada que foi absorvida pelo processo de R&S, sendo comum o recurso a estas tecnologias em várias das suas etapas (e.g. nas Etapas 2 e 3, definidas na secção 2.3).

Só em Portugal existem dezenas de portais com estas características, alguns dedicados apenas à divulgação e outros com um conjunto de serviços adicionais que vão desde a recepção de candidaturas, à possibilidade de filtragem e classificação de candidatos com base em requisitos.

Os serviços mais profissionais, possibilitam a integração de informação proveniente dos instrumentos de avaliação, bem como o acompanhamento de todas as fases do processo, gerindo a comunicação entre candidatos, empresa consultora e organização que pretende efectuar a contratação.

A criatividade, iniciativa e capacidade de inovação de algumas empresas, nomeadamente empresas de consultoria em RH, ou até de empresas que internamente desenvolvem frequentemente processos de recrutamento e selecção, têm motivado a introdução de ferramentas Web 2.0 nestes processos. No entanto, não existe uma utilização abrangente e organizada destas tecnologias, sendo muitas vezes uma iniciativa individual de consultores e não uma estratégia estimulada pela empresa.

Ferramentas populares de *Blogging* e *Microblogging*, como o *blogger* (Blogger, 2008) ou o *twitter* (Twitter, 2008) têm, nos últimos meses, desempenhado um papel muito relevante na disseminação de oportunidades de emprego. A facilidade de integração dos conteúdos criados nestas ferramentas, em múltiplas plataformas, dá uma grande liberdade e flexibilidade que tem contribuído para a sua crescente utilização neste contexto.

As redes sociais online, principalmente as que têm uma orientação mais profissional, como a *ecademy* (Ecademy, 2008) ou o *linkedin* (Linkedin, 2008) têm tido uma utilização cada vez maior para procura activa de emprego (Jacoway, 2010; Schawbel, 2009). Mas o público que é possível atingir com as redes sociais mais generalistas como o *facebook* (Facebook, 2008) ou o *myspace* (MySpace, 2008), torna-as como meios privilegiados na disseminação de oportunidades e para o contacto directo com os candidatos.

Alguns sites, criados inicialmente apenas para a recepção de candidaturas e apoio à prestação de serviços de consultoria, estão agora a introduzir uma componente colaborativa, aproximando-os de redes sociais dedicadas à procura de emprego e de colaboradores. Exemplos desta tendência são serviços como os proporcionados pela *Jobirn* (Jobirn, 2009), uma plataforma de gestão de oferta e procura de emprego, com registo para pesquisa de oportunidades, obtenção de recomendações, bem como a realização de *chat* em tempo real entre candidatos e consultores responsáveis pelo recrutamento.

A plataforma Jobster (Jobster, 2008), outra aplicação de apoio ao recrutamento, permite a introdução de *link* para um vídeo no Youtube sobre o candidato, bem como palavras-chave que o caracterizam e criam uma referência personalizada, para que o candidato possa partilhar com os empregadores.

Já a plataforma Monster (Monster, 2009), uma das mais conhecidas plataformas desta área, tem diversas funcionalidades para candidatos e empregadores, desde a gestão de contactos em rede, envio de mensagens, serviço de mensagens instantâneas, pesquisas personalizadas, envio de notificações, acompanhamento e histórico dos processos, etc.

Apesar de, em Portugal, a maioria dos processos de recrutamento externo, com recurso a consultoras especializadas, já terem como principal suporte os meios *online*, assiste-se ainda a uma grande resistência na adopção de novas tecnologias e na utilização destas tecnologias em fases críticas, cuja monitorização e registo da actividade permitiriam uma melhor avaliação do processo e do desempenho dos consultores.

Assim, estão ainda muito enraizadas metodologias e formatos tradicionais, caracterizados pela informalidade em algumas fases e pelo excesso de burocracia e formalidade noutras, como manifestação exterior de responsabilidade e profissionalismo.

2.5 CONTEÚDOS VÍDEO EM RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

Para além do Vídeo Currículo que será explorado mais à frente, a área de Recursos Humanos em geral e os processos de Recrutamento e Selecção em particular, podem recorrer ao vídeo *online*, em várias fases e com diferentes objectivos.

Alguns exemplos, que apesar de não serem objecto deste trabalho, são igualmente interessantes de explorar, passam pela utilização de elementos de vídeo em:

- Entrevistas em Vídeo-Conferência. Utilização de *streaming* síncrono para realização de encontros não presenciais, entre duas ou mais pessoas;
- Entrevistas em modo assíncrono. Após envio de um conjunto de questões ou situações para análise e reflexão, os candidatos respondem, produzindo um vídeo *offline*, ou directamente na plataforma de candidaturas;
- Dinâmicas de grupo em Telepresença. Integração de equipamentos, tecnologias de vídeo e conectividade, para a criação de ambientes de interacção a distância, entre grupos de pessoas;
- Aplicação de instrumentos de *assessment*. Articulação entre aplicações *online*, para a monitorização e acompanhamento de avaliação de candidatos;
- Simulações. Criação de ambientes de realidade aumentada, para avaliação de capacidades e comportamentos;
- Apresentação de oportunidades. Apresentação em vídeo de oportunidades de carreira, demonstrando as actividades e o ambiente organizacional;
- Guias e tutoriais. Utilização de guias em vídeo ou conteúdos de aprendizagem, para orientação de candidatos, nas diversas fases dos processos de R&S.

*Science and technology multiply
around us. To an increasing
extent they dictate the languages
in which we speak and think.
Either we use those languages, or
we remain mute.*

James Graham Ballard

3 VÍDEO CURRÍCULO

3.1 DO ANALÓGICO À WEB 2.0

O Vídeo Currículo não é um formato recente, tendo acompanhado a distribuição de outros conteúdos de vídeo, desde que se popularizaram as tecnologias associadas ao *Video Home System* (VHS). No entanto, as iniciativas que se encontram, de utilização de conteúdos em vídeo neste formato para recrutamento e selecção, são isoladas, baseadas essencialmente na promoção de profissionais da área do audiovisual, ou em iniciativas académicas que envolviam uma estrutura e recursos profissionais (Arthur, 1994; Rolls, 1993).

A dificuldade de acesso aos equipamentos, os conhecimentos técnicos exigidos, o tempo que consumia e o elevado custo associado à criação e distribuição de conteúdos de vídeo em formato analógico, ou mesmo no início da introdução dos formatos digitais (e.g. em compact disc/CD, digital tape/DV, digital vídeo disc/DVD), tornavam o processo demasiado complexo, criando inúmeras barreiras à utilização democratizada do formato de Vídeo Currículo.

Mas a adopção deste formato tem sofrido um grande crescimento nos últimos anos, potenciado pelo aparecimento das tecnologias *Web2.0* e com a inerente facilidade de criação, edição, armazenamento, disponibilização e disseminação de conteúdos em formato vídeo.

As tecnologias *Web2.0*, um conceito originalmente introduzido por Tim O'Reilly (O'Reilly, 2005), mas que hoje tem uma utilização comum para designação de todas as tecnologias *Web* desenhadas para a colaboração, participação activa dos utilizadores na partilha de informação e de socialização, são a base para a criação de uma parte significativa dos Vídeo Currículos, numa utilização doméstica das tecnologias disponíveis na maioria dos computadores pessoais.

Dentro das inúmeras tecnologias existentes e classificadas como *Web2.0*, algumas das mais relevantes introduzem uma componente de criação, edição e partilha de conteúdos em vídeo.

Estas tarefas são realizadas por qualquer utilizador, sem necessidade de conhecimentos técnicos avançados, nem equipamentos profissionais.

Assim, utilizando um acesso à Internet e os recursos que hoje são integrados na maioria dos computadores pessoais, computadores portáteis, *netbooks* e mesmo dispositivos móveis (e.g. *smartphones*, *slates*), é possível usar tecnologias *Web2.0* que permitem a criação *online* de conteúdos vídeo, edição, disponibilização e disseminação imediatas.

Muitos dos serviços de criação e armazenamento *online* de ficheiros de vídeo são de utilização gratuita, pelo que se negligenciarmos os custos associados ao tempo de acesso à Internet e aos periféricos (e.g. microfones, auscultadores, *webcam*) que se encontram, normalmente, nos computadores mais recentes, pode afirmar-se que a utilização do Vídeo Currículo não tem particulares custos associados.

No que respeita ao nível de dificuldade de utilização, não se justifica qualquer formação tecnológica específica, pois as aplicações são, normalmente, intuitivas e de utilização bastante simples.

É importante, no entanto, considerar-se que existem boas práticas e orientações que devem ser seguidas na produção de Vídeo Currículos, para que tenham qualidade e para que sejam eficazes. Tal como acontece com a produção de conteúdos tradicionais, este formato, que pode ser um factor diferenciador positivo numa candidatura, quando é mal planeado e concebido, pode tornar-se prejudicial para o candidato e ter o efeito contrário ao pretendido.

A abordagem aqui exposta considera a utilização de equipamentos domésticos, pois estes já apresentam características que possibilitam a criação de conteúdos com grande qualidade, sem custos associados. No entanto, existe no mercado bastante oferta para criação de Vídeo Currículos com produção profissional.

Para além de algumas empresas que se especializaram nesta área, várias empresas de produção audiovisual proporcionam condições e recurso a equipamentos profissionais para a realização destes conteúdos. A opção profissional, muitas vezes com aconselhamento de imagem e de comunicação, poderá levar à criação de conteúdos de qualidade muito superior, mas também com custos muito mais elevados.

Os formatos utilizados para a distribuição ou disponibilização dos Vídeo Currículos são iguais aos usados em outros conteúdos vídeo e obedecem a normas internacionais (e.g. *mpeg*) ou seguem os padrões definidos pelos principais fabricantes de software para a área multimédia (e.g. *flv*, *avi*, *wmv*), perfeitamente conhecidos e suportados pelas aplicações *Web2.0* que aceitam a integração de componentes de vídeo.

A utilização de novas tecnologias *Web* tem induzido o aparecimento de aplicações com um nível de abstracção que permite uma total separação entre as tarefas a realizar e os formatos usados internamente. Assim, o utilizador não tem necessidade de saber em que tecnologias ou formatos estão a ser criados e disponibilizados os conteúdos, sendo o processo de tratamento da informação completamente transparente. Para criar e disponibilizar um vídeo, basta apenas seguir indicações básicas, que desencadearão todo o processo de forma automática.

Ultrapassadas que estão as questões de usabilidade, de formato e de meios de criação, edição, armazenamento e disponibilização do vídeo, a principal preocupação do candidato deverá ser o conteúdo, focando-se em aspectos como a mensagem, postura, imagem, duração ou no ambiente que pretende criar no seu Vídeo Currículo.

Assim, independentemente do formato adoptado, o planeamento é a fase mais importante do processo de criação do Vídeo Currículo, devendo seguir-se as orientações para a optimização do produto final. No entanto, esta é uma preocupação que não é exclusiva na produção do Vídeo Currículo, pois na criação de um currículo em texto ou de outros conteúdos tradicionais, também se devem ter cuidados específicos, atribuindo-se especial relevância à fase de planeamento.

3.2 DEFINIÇÃO

O Vídeo Currículo é definido, no âmbito deste trabalho, como um conteúdo digital em formato vídeo, com áudio integrado, onde um candidato apresenta as suas capacidades, competências e, eventualmente, a sua informação pessoal, percurso profissional e académico, portefólio ou outras formas de demonstração de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício de uma função.

Este formato pode ser usado, em função das necessidades e requisitos da função, como complemento ou substituição dos tradicionais currículos escritos, cartas de apresentação e motivação.

Considera-se, por isso, que um Vídeo Currículo pode não constituir uma transcrição ou a simples adaptação de formato de um currículo escrito para vídeo, mas o aproveitamento dos elementos multimédia que podem ser integrados e articulados num formato de vídeo digital, no sentido de melhor demonstrar as qualidades de um indivíduo para o desempenho de determinada função, ou para um conjunto de actividades compatíveis com as competências, capacidades e habilitações evidenciadas.

O Vídeo Currículo pode ainda substituir uma carta de apresentação, uma vez que pode incluir uma área onde seja manifestada a motivação, os objectivos e interesses pessoais, validando-se a adequação ao perfil da função e da organização que o avaliar.

Para além da promoção pessoal, da exposição do perfil pela imagem, da postura e capacidade de comunicação pessoal, da assertividade e da criatividade na apresentação, o Vídeo Currículo pode demonstrar o desempenho de uma tarefa em contexto real ou simulado e proporcionar visitas guiadas a projectos realizados.

Assim, considerando a flexibilidade que o formato oferece, a criação de um Vídeo Currículo é um exercício de criatividade, dentro da responsabilidade e sobriedade que cada situação exija.

3.3 ABORDAGENS DE UTILIZAÇÃO

Apesar do Vídeo Currículo ser um instrumento mais usado no âmbito de processos de Recrutamento e Selecção, a sua utilização em outras actividades na área dos Recursos Humanos, parece trazer claras vantagens, por exemplo:

- **Outplacement.** Nas actividades de promoção de colaboradores para recolocação, o Vídeo Currículo pode facilitar a apresentação e discussão de competências, permitindo inclusivamente a exibição do colaborador no desenvolvimento das suas tarefas em contexto real de trabalho;
- **Redes Sociais Corporativas.** Existem muitas organizações onde não são conhecidas as reais competências dos colaboradores. A implementação de uma Rede Social Corporativa pode melhorar a interacção entre os diferentes intervenientes na organização, ajudar em processos de mudança organizacional, pelo conhecimento das competências e expectativas individuais, contribuir para o aumento dos níveis de motivação e estimular a fixação de conhecimento. Nestas redes, a componente vídeo surge como uma forma de enriquecimento, especialmente apreciada pelos utilizadores para uma apresentação pessoal mais atractiva;
- **Acolhimento e Integração.** Com a disponibilização geral de Vídeo Currículos dos colaboradores dentro de uma organização, cada novo colaborador terá facilitado o processo de acolhimento, pelo conhecimento do perfil de cada elemento da equipa onde será integrado;
- **Globalização.** Num cenário onde as organizações são cada vez mais globalizadas, com equipas multiculturais, em colaboração simultânea entre representações localizadas em diferentes países, o acesso ao Vídeo Currículo dos intervenientes, pode facilitar o conhecimento mútuo e ajudar na percepção de factores culturais ou na preparação do tipo de interacção que se pretende estimular;

- **Avaliação e adequação às expectativas.** A visualização do Vídeo Currículo de um colaborador pode ajudar a perceber factores que passam despercebidos em conversas pessoais. Assim, para efeitos de avaliação, identificação de problemas, aferição das expectativas, objectivos e interesses pessoais, o Vídeo Currículo pode constituir-se como mais um instrumento útil como apoio à gestão;
- **Definição de planos de formação e desenvolvimento pessoal.** Os Vídeo Currículos podem ser uma ferramenta útil para a identificação de necessidades de formação e consequente apoio ao desenvolvimento de diagnósticos de necessidades de formação;
- **Promoção.** Os Vídeo Currículos de colaboradores de uma organização podem ajudar na promoção institucional, quer integrados na estratégia de *marketing*, pela apresentação de profissionais competentes para a concretização dos objectivos e missão da organização, quer para o estímulo a potenciais colaboradores, que perante testemunhos de satisfação com o ambiente organizacional, podem sentir-se incentivados a juntar-se a essa organização. Por outro lado, esta transmissão de satisfação para clientes, fornecedores, parceiros, accionistas e outros *stakeholders*, pode motivar o aumento dos níveis de confiança e de envolvimento com a organização, criando um ambiente mais favorável ao seu desenvolvimento.

Assim, compete a cada organização, juntamente com os colaboradores envolvidos, definirem o tipo de utilização, o nível de exposição, as políticas de disseminação e os conteúdos que melhor servem os seus interesses, para a criação de valor na organização, garantindo o respeito pela privacidade e pelos direitos de ambas as partes.

Naturalmente que, para que sejam eficazes nos contextos identificados, os Vídeo Currículos devem estar actualizados, pelo que deve ser política da organização o estímulo à actualização periódica destes conteúdos, juntamente com a restante informação pessoal e profissional.

3.4 TECNOLOGIA PARA O UTILIZADOR

Em Portugal, algumas empresas já se dedicam ao apoio e produção de Vídeo Currículo, com base em tecnologia de produção profissional (MeetMyCV, 2008; SouMuitaBom, 2009), no entanto, a produção “doméstica” continua a ser mais adoptada, naturalmente mais barata e eventualmente mais apreciada por quem vê o vídeo, pois pode revelar uma maior espontaneidade, bem como criatividade e competência de utilização e adaptação a tecnologias.

Tendo as tecnologias *Web2.0*, que suportam conteúdos em vídeo, facilitado o processo de criação, edição e disponibilização desses conteúdos, integrando um conjunto de ferramentas para importação de conteúdos de diferentes origens (e.g. *Webcam*, ficheiros em diversos formatos, dispositivos móveis), ou para a sua criação *online*, não é relevante a identificação exaustiva de protocolos, formatos, arquitecturas, *codecs*, ou outros conceitos que até há bem pouco tempo faziam parte do léxico de qualquer utilizador que pretendesse criar conteúdos em vídeo digital.

Assim, o utilizador deverá apenas certificar-se que dispõe dos equipamentos básicos para a utilização destas tecnologias. O *hardware* necessário para a criação de conteúdos para disponibilização em *streaming* (e.g. Vídeo Currículo) depende, naturalmente, da dimensão do conteúdo e da qualidade que se pretende para o vídeo.

Os equipamentos necessários, destinados a todas as fases do processo (captura, codificação/compressão, armazenamento, distribuição) podem ir desde um computador pessoal multimédia, com características normais para o mercado doméstico e usando funcionalidades integradas das aplicações *online*, transparentes para o utilizador, até à utilização de servidores, equipamentos de áudio, vídeo e *software* de edição e produção profissionais (Adão, 2006).

O processo de criação de um Vídeo Currículo exige sempre um conjunto de equipamentos e serviços que, de forma mais ou menos automática, criando maior ou menor profundidade no nível de abstracção, estão sempre presentes:

- **Captura áudio / vídeo.** Nesta fase pode usar-se desde uma simples *webcam*, até ao mais sofisticado sistema de som, iluminação e câmara digital;
- **Armazenamento dos conteúdos obtidos.** Pode ser vantajoso armazenar os conteúdos nos formatos originais, antes de qualquer manipulação/edição. Este processo pode requerer uma elevada capacidade dos dispositivos de armazenamento, pois os ficheiros áudio e vídeo, principalmente se não forem objecto de compressão, podem rapidamente atingir tamanhos enormes. Naturalmente que, na captura directa de vídeo e áudio através de uma *webcam*, numa aplicação *online*, esta tarefa é da responsabilidade do fornecedor do serviço, pelo que não é necessária qualquer preocupação do utilizador;
- **Edição.** Os elementos áudio e vídeo recolhidos podem ser objecto de edição e tratamento. Para isso, poderão ser utilizadas ferramentas menos profissionais, instaladas num computador pessoal, ou podem utilizar-se ferramentas de edição profissionais cujos requisitos de *hardware* obrigam a elevados investimentos. Alguns serviços *online* já permitem operações básicas de edição, para melhoria do conteúdo;
- **Codificação/Compressão.** Esta é uma tarefa automática nos serviços online mas, caso se pretenda proceder previamente à captura para posterior publicação, depois dos conteúdos estarem em conformidade com o que se pretende distribuir, devem ser preparados para se adequarem ao meio onde vão ser distribuídos. Este processo de codificação, compressão e conversão de formatos (quando aplicável) pode ser feito num equipamento específico ou, numa situação mais simples, no mesmo equipamento utilizado para armazenar, editar e distribuir os conteúdos;

- **Armazenamento dos conteúdos finais.** É necessário guardar o produto final e, por vezes, para distribuição por diferentes plataformas e perfis de utilizador, torna-se necessário armazenar várias versões do mesmo conteúdo. Novamente, caso se trate de uma utilização *online* de um serviço, é apenas necessário validar os limites de armazenamento que o serviço impõe, bem como eventuais limites à duração do vídeo;
- **Distribuição.** Usam-se, tipicamente, ferramentas disponibilizadas pelos serviços para disponibilização dos conteúdos. Algumas plataformas permitem a gestão de utilizadores, definição de perfis e permissões para diferentes níveis de acesso aos conteúdos. Outras têm uma abordagem mais aberta, disponibilizando publicamente o conteúdo carregado. Existem ainda as que estão orientadas a redes sociais, onde podem ser criados grupos de distribuição, partilha e registo de comentários aos conteúdos.

As tecnologias móveis que têm ocupado um espaço cada vez mais significativo na captura e visualização de conteúdos em vídeo (WebsiteMonitoring, 2010), não podem ser ignoradas, tendo uma tendência de sobreposição em relação às restantes tecnologias.

A proliferação de equipamentos móveis com funcionalidades integradas de captura, edição, armazenamento e distribuição *online* de conteúdos vídeo, torna estes equipamentos elegíveis para se tornarem a principal fonte de vídeos *online*, pois *smartphones*, *slates*, *netbooks* e outros dispositivos móveis possibilitam a criação de conteúdos vídeo, com qualidade semelhante aos computadores pessoais multimédia e com vantagens ao nível da flexibilidade, permitindo criar vídeos em qualquer local e até a integração de informação georreferenciada.

A capacidade e funcionalidades dos dispositivos móveis, associadas aos serviços de *Internet* e de identificação de posicionamento por satélite, criam um nível de ubiquidade facilitador da utilização dos recursos de criação de vídeo para a interacção *online*. Esta forma simples e transparente de criar e publicar vídeos poderá ser mais um factor de estímulo à utilização mais frequente do Vídeo Currículo.

Assim, a escolha dos equipamentos e serviços vai depender da qualidade final pretendida, do conhecimento e envolvimento com a utilização de *software* e *hardware* para edição de vídeo, do nível de profissionalismo que se pretende atribuir ao Vídeo Currículo e, conseqüentemente, ao custo associado a estas escolhas.

É, por isso, essencial planejar cuidadosamente este processo, ponderando-se as diferentes opções e o compromisso que cada escolha impõe face ao resultado final. Deve ainda adequar-se a estrutura de criação do Vídeo Currículo ao seu objectivo final.

Caso se trate de uma apresentação profissional de portefólio, deverá merecer um maior cuidado e investimento, já se o Vídeo Currículo for destinado a uma avaliação pessoal numa função onde é relevante a capacidade de comunicação, então a espontaneidade e a criatividade serão certamente características mais valorizadas do que o nível de qualidade na produção de imagem, tecnologia associada ou preparação de cenários.

Apesar das sugestões, orientações e boas práticas, não há receitas universais para a criação de um Vídeo Currículo, ou para as tecnologias a adoptar, devendo ser objecto de reflexão em cada caso.

3.5 TECNOLOGIA PARA DISPONIBILIZAÇÃO DO SERVIÇO

São vários os serviços disponíveis para criação *online* de vídeos, uns mais generalistas (Screencast, 2008; Veoh, 2008; Viddler, 2008; Vimeo, 2008; Youtube, 2008), outros mais dedicados a Vídeo Currículos (CVOne, 2008; VideoResume, 2008; Vidres, 2008), ou ainda orientados a conteúdos para contextos de aprendizagem informal (Videojug, 2008).

Não obstante as diferenças nas funcionalidades, no modelo de negócio e nos níveis de serviço proporcionados, todos permitem a ligação directa ao equipamento do utilizador (*webcam*, microfone), para captura de vídeo e áudio, realizando todas as tarefas de compressão e disponibilização imediata destes conteúdos, juntamente com informação adicional sobre o vídeo (e.g. título, descrição, categoria, classificação).

A edição *online*, alteração do áudio, legendagem, mistura entre vídeos, a identificação do local e data de captura, ou a apresentação de estatísticas de utilização e acesso, são outras funcionalidades presentes em alguns destes serviços.

Uma funcionalidade que surgiu recentemente e cuja implementação se tem alargado a diversos serviços, é a possibilidade de inserir pontos de marcação com anotações sobre o conteúdo. Esta opção acrescenta valor a um Vídeo Currículo, pois enriquece o vídeo com informação adicional.

Os pontos de marcação são momentos no vídeo onde é desencadeada uma acção, como a inserção de um título, uma etiqueta, uma ligação, um comentário, um balão de texto ou uma imagem. No *Viddler* (Viddler, 2008) estes comentários podem ser também em formato vídeo.

A utilização de marcadores é útil para dar informação adicional a quem estiver a analisar o Vídeo Currículo, mas também para organizar os momentos em que são abordados os diferentes temas, marcando, por exemplo, a zona de informação pessoal, ou a da experiência profissional, ou a apresentação de portefólio.

Com a utilização de marcadores, a navegação nas áreas do vídeo é muito mais fácil, otimizando-se o tempo de consulta dos conteúdos, melhorando a satisfação e experiência de utilização de um Vídeo Currículo.

Outra funcionalidade comum é a utilização de etiquetas de classificação do Vídeo Currículo por palavras-chave. Assim, a pesquisa de um Vídeo Currículo de um candidato torna-se mais simples, podendo classificar-se e ordenar-se os conteúdos em função do nível relevância e de aproximação de um vídeo às palavras-chave pretendidas.

A maioria dos serviços apresentados são proporcionados gratuitamente para o utilizador, tendo um modelo de negócio baseado em publicidade. Outros têm uma abordagem designada por *freemium* (Iglesia & Gayo, 2008), onde se oferece gratuitamente um serviço básico funcional, disponibilizando funcionalidades especiais ou adicionais (e.g. maior espaço para armazenamento, opções de edição, opções de divulgação) perante um pagamento único ou periódico.

Surgiram ainda algumas aplicações de utilização *offline*, isto é, que requerem instalação no computador do utilizador, para apoio à produção de Vídeo Currículo e outros conteúdos multimédia de apoio a candidaturas de emprego (CVOne, 2008).

No entanto, entre todas as tecnologias disponíveis, o YouTube (Youtube, 2008) continua a merecer a preferência dos utilizadores, multiplicando o número de utilizadores, de vídeos e de horas exibidas (WebsiteMonitoring, 2010). Mais, lidera em funcionalidades, serviços oferecidos e interoperabilidade com outras tecnologias, justificando a sua adopção para os exemplos e protótipo criado no âmbito deste projecto.

3.6 CLASSIFICAÇÃO DE CONTEÚDOS

Já foi referida a possibilidade de classificar os conteúdos de vídeo. No entanto, considerando os diferentes tipos de classificação, a adesão e a importância que tem sido dada a estas ferramentas de organização e avaliação, julgou-se pertinente aprofundar um pouco mais estas funcionalidades.

Para além da simples utilização de palavras-chave como etiquetas (*tagging*) que caracterizam um vídeo, e a sua possibilidade de apoio à pesquisa, classificação e ordenação dos conteúdos, a área de classificação de conteúdos tem sido alargada e engloba hoje, entre outras ferramentas:

- **Comentários.** São áreas de criação de texto, que se disponibilizam ao utilizador, para que este possa comentar um conteúdo. Tipicamente aparecem logo abaixo do conteúdo exibido e podem ser publicadas automaticamente, ou apenas após validação do gestor/autor do conteúdo;
- **Opinião rápida.** Ao contrário dos comentários, nesta opção, presente em muitas plataformas e redes sociais, não é necessário adicionar texto, permitindo apenas seleccionar entre um conjunto de *icons* que manifestam o estado de satisfação sobre o conteúdo (e.g. gosto, não gosto). Algumas vezes surgem em *icons* expressivos (*emo icons*) onde pequenos desenhos de caras com diferentes expressões são usados para classificar o conteúdo;
- **Redistribuição / Partilha.** É uma opção de disseminação, onde um utilizador partilha para a sua rede de contactos, um conteúdo colocado no contexto de outra rede, espalhando assim, de forma viral, o acesso ao conteúdo;
- **Recomendação.** É uma forma de comentário, mas com a finalidade de enriquecer o conteúdo comentado, com texto de manifestação de apoio e recomendação do conteúdo ou do seu autor;

- **Georreferenciação.** É uma forma de classificar um conteúdo em função da sua origem geográfica, acrescentando informação sobre o local onde o conteúdo foi criado. Esta informação pode ser registada manualmente, ou de forma automática, quando a tecnologia usada tenha associada uma ferramenta de localização (e.g. *GPS*). Em contextos de recrutamento e selecção, onde seja necessário integrar o critério de zona geográfica, esta funcionalidade pode ter especial interesse.

A agregação de referências, opiniões, recomendações e comentários podem trazer informação muito relevante sobre a qualidade ou sobre o estímulo à discussão que determinado conteúdo proporciona.

Esta forma de participação activa na classificação e recomendação de conteúdos, designada por *crowdsourcing* (Bacon, 2009), constitui mais uma métrica para a avaliação de conteúdos. Assim, no âmbito de utilização da classificação de Vídeo Currículos e com as devidas precauções, naturais na classificação e avaliação de pessoas, estas ferramentas podem também ser consideradas, agilizando a pesquisa por relevância.

De forma semelhante com o que acontece em algumas aplicações *Web2.0* e redes sociais (Delicious, 2008; Foursquare, 2009) a pesquisa ordenada por relevância e aproximação às palavras-chave pretendidas, tem maior rigor quando se cruza a informação do conteúdo com a informação que outros utilizadores inseriram sobre esse conteúdo.

A utilização, normalmente combinada, destas funcionalidades dá ao utilizador uma percepção adicional, não limitada à opinião do autor. Em contextos de recrutamento e selecção, os Vídeo Currículos podem incluir algumas destas ferramentas de classificação, no sentido de facilitar a sua consulta e otimizar o tempo de pesquisa.

Assim, por exemplo, um consultor de uma empresa de RH, que num processo de recrutamento e selecção faça a análise de Vídeo Currículos, pode adicionar os seus comentários e classificações, que servirão para otimizar pesquisas e apoiar futuros processos onde sejam incluídos os mesmos candidatos.

3.7 FACTORES CRÍTICOS DE UTILIZAÇÃO

Para além dos factores críticos associados à utilização de novas tecnologias, normalmente definidos como desvantagens, nesta secção apresentam-se algumas situações que merecem a reflexão e planeamento de quem pretende utilizar um Vídeo Currículo.

São lugares comuns da crítica à utilização de tecnologias emergentes, a identificação de dificuldades de acesso a equipamentos, o baixo nível de qualificações e literacia informática, a acessibilidade, a igualdade de oportunidades e outros factores sociais. No entanto, não obstante a importância e necessidade de discussão de todos estes factores, considerando que não são inibidores da utilização do Vídeo Currículo em contextos onde seja considerado como instrumento válido, os factores críticos aqui apresentados são especificamente orientados ao conteúdo, ao formato e ao contexto de utilização.

Existem ainda factores críticos ligados à estrutura técnica necessária para o acesso e visualização de um Vídeo Currículo *online*. Estas questões, como o acesso a um computador, o acesso à *Internet*, a largura de banda, a compatibilidade de visualizadores de páginas *Web* (*browsers*), ou *plugins* para acesso ao conteúdo multimédia, são negligenciadas no âmbito deste trabalho, por serem completamente marginais.

Importa, assim, identificar questões práticas que decorrem da experiência de realização deste trabalho e de casos públicos e publicados, sobre factores que influenciam a criação e utilização de um Vídeo Currículo.

O caso Aleksey Vayner (McGrath, 2006), que em 2006 criou um Vídeo Currículo para candidatar-se a uma função na banca de investimento norte americana, ficou conhecido em todo o mundo após ter sido disseminado no YouTube e nas principais redes sociais, juntamente com comentários de ridicularização do vídeo.

O vídeo ficou conhecido como exemplo do que não se deve fazer num Vídeo Currículo. O motivo deste “sucesso” foi a criação de um vídeo intitulado “Impossible Is Nothing”, com excessivos detalhes da vida do candidato e repleto de excertos artificiais e exagerados. Este vídeo incluía uma falsa entrevista, que usou para exageradamente sugerir comportamentos de sucesso, para identificar inúmeras qualidades pessoais e profissionais, enquanto se apresentavam demonstrações da sua participação em actividades de danças de salão, acrobacias em *ski*, ténis, halterofilismo e karaté.

Casos como este, que se espalham pela *Internet* de forma viral, sendo objecto de desconsideração e escárnio, afectam profundamente a imagem pessoal e profissional de um indivíduo. Este é um caso excepcional pela proporção que atingiu, mas outros casos podem existir onde, numa dimensão mais regional e eventualmente por outros motivos, são prejudicadas pessoas pela publicação de conteúdos pessoais, independentemente do formato desses conteúdos.

No entanto, mesmo que o caso Aleksey Vayner não tivesse ficado conhecido, o seu vídeo dificilmente motivaria alguma organização a contratá-lo. Ele apresenta um conjunto de actividades e atitudes onde pretende demonstrar a sua flexibilidade, responsabilidade e determinação na persecução dos seus objectivos. Entendendo-se a sua intenção, o vídeo tem o efeito oposto, deixando uma impressão muito negativa, revelando exagero na forma e no conteúdo, exibicionismo, arrogância e falta de espontaneidade.

Outros casos existem, onde ocorre o inverso, e em que pessoas desconhecidas se tornam celebridades na *Internet*, pelos melhores motivos, criando oportunidades que não seriam possíveis de outra forma (Ranson, 2006). Apesar de estes serem casos excepcionais, é necessário ter consciência que, para o bem e para o mal, os conteúdos públicos estão sujeitos à crítica e a eventual perda de controlo da sua utilização.

A ridicularização, exaltação ou utilização abusiva dos vídeos é um risco que se corre quando se tornam públicos os conteúdos e, apesar de se passarem fenómenos idênticos com textos e imagens, o formato vídeo está mais sujeito a estes casos, por ser mais apelativo e susceptível ao *voyerismo*.

A utilização da *Internet* e a facilidade de disseminação de mensagens em redes sociais *online* e outras aplicações *Web 2.0*, bem como uma nova cultura tecnológica e um novo paradigma de utilização das tecnologias de informação e comunicação (James, 2009), que têm motivado alterações no comportamento social e na percepção de valores como a ética, o bom senso e a definição de prioridades, obriga a uma ponderação e avaliação do impacto da divulgação pública de conteúdos.

Como em qualquer outra informação pessoal, a privacidade é um factor crítico que deve ser preservado, mantendo restrito o acesso aos conteúdos vídeo. No entanto, é igualmente crítico analisar com rigor o tipo de informação que se pretende disponibilizar e a forma como essa informação é transmitida, para que tenha interesse e valor apenas no contexto para que foi desenhado, desmotivando a sua utilização para outras finalidades.

Assim, apesar da criatividade e originalidade com que devem ser criados os Vídeo Currículos, é necessário planear a sua realização como instrumentos de trabalho, com a sobriedade que os deve caracterizar.

Outro factor crítico é a utilização indiscriminada do Vídeo Currículo. Como qualquer outro conteúdo, o Vídeo Currículo deve ser usado apenas quando solicitado ou quando se verificarem que estão reunidas condições para que a sua utilização seja considerada como vantagem e forma de diferenciação positiva, e não como mero instrumento de exibicionismo. Se este tipo de conteúdos não for solicitado, apenas deve ser disponibilizado se for considerado oportuno e como complemento aos restantes documentos.

Também crítica é a tendência de mistura entre a presença *online* em redes sociais para fins pessoais, com a informação profissional. Esta separação torna-se cada vez mais difícil pela convergência de relacionamentos proporcionada pelas comunidades virtuais e redes sociais *online*.

É evidente que o conhecimento de interesses pessoais pode ser do interesse da entidade que procede ao recrutamento, pois são factores que podem revelar informação sobre a personalidade da pessoa, das suas convicções, atitudes e valores. O acesso a esta informação pode ser solicitado, mas convém que seja clara a separação entre as actividades realizadas na esfera pessoal, com as que são de natureza profissional, para evitar o excesso de informação irrelevante para o processo.

Assim, as ligações a disponibilizar directamente no Vídeo Currículo devem ser as estritamente justificadas para o enriquecimento da informação profissional a apresentar, remetendo-se as de carácter pessoal, se forem julgadas relevantes, para informação complementar.

O Vídeo Currículo deve ser um elemento simples e estimulador de obtenção de informação adicional e contacto pessoal, pela passagem à fase seguinte do processo de selecção. Assim, deve dizer-se o suficiente, mas evitar a inundação de informação, principalmente se for de origem pessoal e pouco relevante para o exercício da função pretendida.

Para evitar alguns destes problemas, reitera-se a relevância da fase de planeamento, onde se devem pensar cuidadosamente as questões de segurança, selecção e estrutura da informação, conteúdo e revisão crítica, contexto de utilização, etc. Aqui aplica-se o *cliché* que diz que “só existe uma oportunidade para causar uma boa primeira impressão”, logo é muito importante a dedicação cuidada na realização do Vídeo Currículo.

Existem ainda outros factores críticos no desenvolvimento de conteúdos em vídeo para contextos de recrutamento e selecção, que devem ser devidamente ponderados e que são identificados na secção deste trabalho, dedicada às boas práticas na criação do Vídeo Currículo.

*Technology does not drive
change, it enables change*

Autor desconhecido

4 VÍDEO CURRÍCULO NO RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

4.1 O VÍDEO NO RECRUTAMENTO

No capítulo anterior foram identificadas diversas formas de utilização da componente de vídeo, na área de Recursos Humanos de uma organização.

Especificamente em contextos de recrutamento, a utilização de tecnologias de vídeo não está limitada ao suporte para criação de Vídeo Currículo, podendo ter outras aplicações igualmente práticas e interessantes.

A criação de vídeos institucionais, onde é apresentada a organização, as oportunidades de emprego, condições de trabalho, benefícios e outras informações de promoção e transmissão de um ambiente favorável ao acolhimento de novos colaboradores, pode estimular o aumento de candidaturas. Este tipo de vídeos ainda é pouco utilizado, mas começam a surgir algumas iniciativas, quer com o objectivo específico de angariar candidatos para uma função, quer numa abordagem mais genérica, para criação de base de dados de candidaturas espontâneas.

Para além da componente de promoção institucional, estes vídeos constituem uma forma inovadora e mais atractiva do que os tradicionais anúncios em jornais, portais e sites de recrutamento. Os vídeos podem ser disseminados em diversos canais (e.g. web, tv, sites/portais, quiosques e painéis digitais, circuitos fechados de televisão, cd/dvd) e podem ainda ser associados a perfis de utilizadores em redes sociais, permitindo chegar a comunidades alargadas.

A utilização de Redes Sociais e outras aplicações *Web 2.0* (e.g. *Facebook*, *LinkedIn*, *Twitter*, *MySpace*) tem constituído um papel muito relevante no recrutamento de pessoas, especialmente por empresas que se dedicam a *Head Hunting*.

Mas, se a simples utilização destes novos meios, apenas como forma de divulgação de um perfil pessoal e de conteúdos tradicionais (e.g. Curriculum Vitae), já parece ter um enorme valor (Mills, 2009), a utilização de novos meios potenciada com tecnologias para o desenvolvimento e disponibilização de conteúdos *Web 2.0* tem, para as empresas que procuram novos talentos, um valor adicional, pois permitem uma caracterização mais cuidada do perfil pessoal, aferindo-se com maior rigor a sua adequação ao perfil da função pretendida.

Considerando que muitas das redes sociais disponibilizam informação pessoal, com autorização expressa do utilizador, mas sem necessidade de a solicitar sempre que é acedida, as empresas podem fazer as suas pesquisas de forma “silenciosa”, sem que os potenciais colaboradores tenham conhecimento do eventual interesse numa contratação, durante uma fase em que essa informação ainda é prematura.

Exemplos da forma de melhor caracterizar cada indivíduo usando a sua actividade social *online*, são a integração de vídeos pessoais (e.g. *Youtube*), a georeferenciação de locais mais frequentados e das respectivas preferências (e.g. *Foursquare*), as preferências musicais (e.g. *Blip.fm*), a participação cívica em comunidade e associações (e.g. *Ning*), a responsabilidade social (e.g. *Kiva*), os grupos de interesse, a participação em causas ou áreas de organizações e associações informais (e.g. *Facebook*), as recomendações e ligações profissionais (e.g. *Linkedin, ecademy*).

Em todas estas áreas e redes, os elementos de vídeo estão cada vez mais presentes, contribuindo para uma melhor caracterização do perfil de um indivíduo.

Em ambientes mais tradicionais também se assiste ao aumento de utilização do elemento vídeo, como é o caso dos quiosques multimédia, painéis informativos, mobiliário urbano, caixas automáticas (e.g. multibanco, pagamento de parques de estacionamento, pagamento automático de compras), publicidade em zonas públicas (e.g. transportes públicos, salas de espera).

Nestes casos é possível a utilização de vídeo para a divulgação de oportunidades de emprego, indo ao encontro do público-alvo definido para cada função. Algumas destas tecnologias permitem interacção, o que possibilita o registo imediato de manifestações de interesse em participar no processo de selecção.

Outra possibilidade de utilização do vídeo em recrutamento é a disseminação de conteúdos para equipamentos móveis, controlados por contexto. Isto é, com base no perfil do utilizador, nas suas preferências e, eventualmente nos locais onde esteja a passar, podem ser enviados conteúdos de vídeo para o telemóvel (*smartphone*) com oportunidades personalizadas.

Pode ainda ser usado em contexto semelhante, mas com base em proximidade, cruzando ou não com o perfil disponibilizado, sendo enviadas mensagens de vídeo, por exemplo em feiras e eventos. Para evitar transferências de conteúdos de grande dimensão, podem ser utilizadas mensagens de texto ou imagem (e.g. *QRCode*), com ligações automáticas para conteúdos em vídeo, que estarão disponíveis *online*.

Novas tecnologias surgem continuamente, pelo que a sua adopção e adequação no âmbito do recrutamento e selecção deve ser uma preocupação permanente, no sentido da melhoria dos processos e da qualidade dos candidatos.

4.2 O VÍDEO NA SELECÇÃO DE PESSOAS

O caso “The Best Job in the World” (Queensland, 2009a) é o mais mediático recrutamento com recurso a Vídeo Currículo, que estimulou a criatividade em milhares de jovens, na utilização de vídeo para promoção pessoal. Através do Ministério do Turismo de Queensland – Austrália (Queensland, 2009b), foi criada uma oportunidade de emprego, cujas candidaturas decorreram exclusivamente via Web e apenas com recurso ao Vídeo Currículo. Esta oportunidade, para um emprego referido como o melhor do mundo, suscitou enorme curiosidade e adesão.

O processo decorreu em entre Janeiro e Março de 2009 e candidataram-se mais de 34.000 pessoas de 200 países. Para além de uma enorme promoção *online*, o efeito de marketing viral acabou por ter um papel fundamental no sucesso na iniciativa, com milhares de visualizações dos candidatos à função (Queensland, 2009c).

Este é um caso paradigmático que evidencia claramente as vantagens do Vídeo Currículo em processos de recrutamento internacional, principalmente quando dirigido a jovens. A cultura tecnológica, a irreverência e criatividade, quando estimuladas no sentido de uma utilização responsável para a apresentação de qualidades pessoais, consegue mitigar todas as barreiras e dificuldades que reiteradamente são apresentadas quando o Vídeo Currículo é abordado.

Em Portugal, a Optimus desencadeou um processo de recrutamento usando o *Facebook* (Facebook, 2008), tornando-se a primeira empresa portuguesa a formalmente usar uma rede social como meio exclusivo para o recrutamento de candidatos (Optimus, 2010). Este processo decorreu em Março de 2010 e, apesar de não exigir um Vídeo Currículo, ficou evidente nas declarações da directora de recursos humanos da empresa, a satisfação pela integração por alguns candidatos de uma componente de vídeo.

Mais do que um factor de inovação, a utilização das redes sociais para selecção de candidatos, faz-se pelo real contacto com o público-alvo e pelo interesse em atingir esse público, após cruzamento entre o perfil de utilizadores da rede social e o da função. Assim, estão disponíveis milhões de potenciais candidatos, com uma forma de contacto gratuita, simples e muito eficaz, o que leva a superar o número e a qualidade de candidaturas que são obtidas pelos métodos tradicionais.

Para além do Vídeo Currículo, numa utilização semelhante à de um currículo escrito, onde é apresentado o percurso profissional, as competências e habilitações, o vídeo pode ser usado como complemento aos formatos tradicionais, mostrando um portefólio, situações reais ou simuladas do desempenho de tarefas, visitas guiadas a projectos, etc.

Na fase de selecção, o Vídeo Currículo pode ser usado pelas organizações, apenas como complemento aos formatos tradicionais, no sentido de validar alguma característica dos candidatos que seja requisito para a função e que possa ser observada em vídeo, contribuindo para uma melhor triagem na fase de avaliação curricular.

Pode também ser usado para substituir alguma etapa do processo de selecção, contribuindo para uma maior celeridade e menores custos associados às actividades desenvolvidas em cada fase. Por exemplo, uma primeira entrevista pessoal pode ser evitada se o Vídeo Currículo for criado com base num conjunto de questões, previamente fornecidas ao candidato. O mesmo acontece com o recurso a entrevistas telefónicas que poderão ser substituídas pelo uso do formato de vídeo em diferido.

O Vídeo Currículo constitui, por isso, um recurso relevante em situações de contratação de estrangeiros, cujas dificuldades logísticas sugerem a utilização de alternativas à entrevista pessoal de um número elevado de candidatos geograficamente dispersos.

Nestes casos pode perder-se espontaneidade, tornando mais difícil avaliar a reacção e capacidade de resposta a questões mais incómodas. Assim, é necessário ponderar a utilização dos instrumentos disponíveis em cada etapa e verificar quais são os que melhor se adequam a cada caso.

O Vídeo Currículo deve ser visto como mais um instrumento disponível e não como o instrumento principal ou obrigatório, tal como acontece com qualquer outro conteúdo utilizado nas diferentes etapas do processo de recrutamento e selecção.

Existem, no entanto, funções que pela sua natureza sugerem a utilização de um Vídeo Currículo. Por exemplo, funções relacionadas com a produção de materiais audiovisuais, ou funções que incluam a necessidade de comunicação com recurso a câmaras (e.g. televisão, tutoriais, helpdesk), ou até a comunicação em apresentações públicas (e.g. formação, conferências, apresentações comerciais).

Por outro lado, existem várias funções onde o Vídeo Currículo apenas seria um factor inibidor, que motivaria o afastamento de candidatos, principalmente pela ausência de cultura tecnológica que caracteriza o público-alvo dessas funções.

Seja por questões de necessidade de avaliação do comportamento de um candidato numa situação de comunicação perante uma câmara, seja por conveniência das formalidades do processo, ou apenas para uma diferenciação com base na criatividade, o Vídeo Currículo parece ser um instrumento útil em muitas situações, trazendo vantagens do processo de selecção.

Este formato, cada vez mais apelativo para um importante segmento da população activa, está também a criar entusiasmo em algumas organizações, pelos resultados que tem proporcionado. É ainda considerado com mais um instrumento facilitador dos processos de recrutamento internacional, contribuindo para a integração de candidatos geograficamente dispersos, com custos reduzidos, bem como para a internacionalização de empresas que prestam serviços nesta área.

4.3 MODELOS DE CRIAÇÃO DE VÍDEO CURRÍCULO

Com base nas abordagens referidas na bibliografia apresentada, na experiência realizada e no contacto com os intervenientes directos no processo de recrutamento e selecção, abaixo resumem-se os principais modelos e respectivos objectivos de criação de Vídeo Currículos.

Existem outros modelos e formatos alternativos, mais ou menos elaborados e envolvendo diferentes níveis de conhecimento ou apoio tecnológico. No entanto, estes são os que parecem mais viáveis para a generalidade dos candidatos, podendo envolver apenas tecnologias acessíveis ao público-alvo ao qual pode ser solicitado um Vídeo Currículo:

- **Criação de um vídeo que resuma a experiência pessoal e profissional.** Este é o modelo mais usado, que consiste na passagem de formato dos elementos que normalmente constam num currículo, para o formato vídeo. É usado de forma generalista, não sendo criado para uma oportunidade específica, mas para juntar aos conteúdos tradicionais (e.g. currículo escrito, carta de recomendação), para suportar qualquer candidatura que venha a ser escolhida;
- **Breves apresentações e demonstrações de trabalhos desenvolvidos.** Consiste no complemento ao modelo anterior, ou ao currículo escrito, dando uma componente visual da experiência relatada. Pode ser o registo de uma apresentação profissional, ou da apresentação de um tema no âmbito de um evento, uma visita guiada a trabalhos realizados, ou a criação de uma compilação dos trabalhos relevantes. Este modelo pode ser implementado de forma generalista, mas também pode ser criado especificamente com a orientação a uma oportunidade de emprego;

- **Simulação de actividades importantes para as funções a desempenhar.** Neste modelo, o candidato pode criar um vídeo com situações simuladas, onde demonstre a sua atitude, argumentos e competência no desempenho de uma função. É especialmente útil na simulação de contactos comerciais com clientes, em simulação de atendimento e *help desk*, de apresentações comerciais ou técnicas, ou de manipulação de equipamentos. Este modelo deve ser sempre disponibilizado como complemento a outros conteúdos de vídeo ou aos formatos tradicionais;
- **Criação de portefólios em vídeo.** Numa compilação de segmentos de vídeo, o candidato pode apresentar o que de mais significativo acontece na sua vida profissional, recorrendo, por exemplo a *vídeo blogs*, ou à criação de um conteúdo que exhiba os trabalhos realizados, integrando comentários e informação adicional;
- **Entrevista.** O formato entrevista permite que o candidato responda a questões genéricas sobre a sua experiência pessoal, percurso profissional, habilitações académicas e profissionais, ou outras competências adquiridas. Pode ainda ser criado com objectivo de resposta a questões específicas para uma oportunidade, que previamente tenham sido enviadas;
- **Testemunhos.** Tal como acontece nas cartas de recomendação, o Vídeo Currículo pode incluir, ou basear-se, em testemunhos de pessoas que tenham colaborado ou dirigido o candidato em funções anteriores, ou que tenham sido responsáveis pelo desenvolvimento de competências do candidato (e.g. professores, formadores);
- **Ensaio.** Também como complemento a outros modelos ou aos formatos tradicionais, o Vídeo Currículo pode integrar, ou ser constituído por um trabalho criativo, com base na reflexão e crítica sobre um assunto relevante para o desempenho da função, mostrando assim a maturidade, experiência e conhecimento técnico sobre o tema abordado.

Um Vídeo Currículo pode ser construído com base num dos modelos apresentados, ou articulando vários modelos e, neste caso, deve obedecer a uma estrutura modular e com etiquetas de referência e informação sobre o conteúdo.

4.4 ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO DO VÍDEO CURRÍCULO

As organizações que decidam usar o formato de Vídeo Currículo em processos de recrutamento e selecção, devem ponderar convenientemente a estratégia de utilização, a metodologia a adoptar e as fases do processo que serão afectadas pela integração deste formato. Deve ainda garantir-se que os consultores que irão analisar as candidaturas têm competência para avaliação destes conteúdos, e que estão bem definidos os critérios, métricas e grelha de avaliação.

Não obstante a necessidade de uma apreciação casuística de cada processo, propõe-se, numa primeira fase, a integração deste elemento apenas em funções onde seja considerada fundamental a avaliação de capacidades ou competências facilmente verificáveis num Vídeo Currículo (e.g. comunicação, apresentação, fluência de línguas, criatividade, assertividade).

É ainda importante garantir que estão asseguradas condições de igualdade de criação do Vídeo Currículo. Deve, por isso, evitar-se exigências técnicas demasiado elevadas, ou a necessidade de conhecimentos de tecnologias que não contribuam directamente para o desempenho da função em causa. Assim, é preferível o recurso a uma plataforma *online* com registo directo do conteúdo, onde é possível a criação, edição, classificação, armazenamento e disponibilização do vídeo, em detrimento da necessidade de gravação antecipada *offline*, pelo nível de transparência e abstracção que introduz, contribuindo para a uniformização de acesso a condições de criação de conteúdos.

Por outro lado, se o objectivo for avaliar a capacidade de resposta a desafios, a criatividade e agilidade na resolução de problemas, então não devem ser impostas regras muito rígidas quanto ao formato ou conteúdo, podendo limitar-se apenas a duração do vídeo e deixando tudo o resto ao critério do candidato.

Em qualquer caso, deve ser criada uma área de apoio, onde sejam dadas instruções e esclarecidas dúvidas. Todas as eventuais limitações tecnológicas da plataforma, como formatos ou dimensão dos ficheiros suportados, bem como os requisitos e recomendações para a criação do Vídeo Currículo, devem ser explícitas e do conhecimento de todos os candidatos.

A estratégia de integração deve ainda contemplar a forma como o Vídeo Currículo é incluído nas plataformas tecnológicas de gestão de currículos e candidaturas.

Muitas organizações, nomeadamente as empresas que prestam serviços de recrutamento e seleção têm as suas bases de dados já criadas. A integração de Vídeo Currículo nestes sistemas legados é possível, recorrendo a serviços externos, ou pela implementação de um novo serviço paralelo, que articule a referência do conteúdo de vídeo com a identificação de cada utilizador no sistema existente.

Um dos modelos de implementação possível é o armazenamento local do vídeo, juntamente com a restante informação do candidato. Este modelo, apesar da segurança e controlo de conteúdos que introduz, implica uma grande estrutura logística e suporte técnico, para armazenamento e gestão dos ficheiros e suporte à tecnologia que possibilita ao candidato criar, editar e gerir o(s) seu(s) vídeo(s).

Outro modelo alternativo passa pela criação de um apontador em cada registo de candidato, para a visualização de um conteúdo *online*, armazenado numa plataforma específica para o efeito, na qual reside toda a responsabilidade de disponibilizar o serviço de criação, edição e gestão de conteúdos em vídeo.

Este serviço pode ser contratado a uma empresa especializada, garantindo-se assim o suporte técnico, ou baseado num serviço gratuito, não havendo neste caso qualquer garantia de qualidade, disponibilidade, fiabilidade do serviço, ou mesmo controlo dos conteúdos, que podem ser utilizados e manipulados em função das condições do serviço. Por um lado esta responsabilidade é passada para o candidato, mas, por outro perde-se o controlo total do conteúdo.

Para aumentar o domínio sobre os Vídeo Currículos criados em plataformas de terceiros e para assegurar mecanismos de registo, segurança e não repúdio, é possível criar cópias locais de todos os vídeos. No entanto, para além da necessidade de recursos adicionais, a sincronização entre conteúdos, em caso de actualização ou de alteração do modelo de referência dos ficheiros pelo serviço que disponibiliza os vídeos, é uma tarefa com um maior nível de complexidade.

Existe ainda um possível modelo completamente distribuído, onde a organização apenas implementa uma plataforma de interoperabilidade entre conteúdos que estão distribuídos em outras plataformas, não ficando qualquer cópia no servidor da empresa.

Neste caso, cada candidato autoriza que a organização aceda a conteúdos seleccionados, distribuídos em diversas plataformas (e.g. *YouTube* para vídeos, *GoogleDocs* ou *Scribd* para documentos, *Gravatar* para foto, *Slideshare* para apresentações). A plataforma agregadora limita-se a registar o candidato, juntamente com as referências aos documentos que compõem a sua candidatura.

Este modelo é muito flexível, transparente, garante total liberdade ao candidato de gestão dos seus conteúdos e tem custos reduzidos, uma vez que não há qualquer armazenamento ou gestão local, para além do registo dos candidatos e dos apontadores para os documentos distribuídos. Como a organização não fica com qualquer ficheiro, toda a responsabilidade pelos conteúdos e pela sua gestão passa para o candidato que se relaciona directamente com a entidade que presta o serviço de armazenamento dos ficheiros.

No entanto, existem também limitações. Para além da perda de controlo dos conteúdos, a complexidade na gestão de referências de múltiplas plataformas pode tornar-se uma tarefa de gestão penosa, exigindo um permanente suporte técnico. Não existindo qualquer garantia de estabilidade da forma como as entidades fazem a gestão das plataformas e do formato como os seus conteúdos podem ser referenciados, pode surgir a necessidade de monitorização destas referências, o que seria uma tarefa complexa.

A dependência de várias plataformas cria ainda um elevado grau de incerteza sobre a disponibilidade dos conteúdos, pois não há qualquer controlo sobre a qualidade de serviço, ou mesmo da sua continuidade.

Finalmente, importa garantir a segurança da pilha tecnológica que suporta as plataformas usadas onde, para além das questões de privacidade já abordadas, interessa assegurar a disponibilidade e fiabilidade do serviço. A segurança na interoperabilidade entre sistemas *online* e a partilha de informação entre bases de dados das organizações e as plataformas que suportam o Vídeo Currículo ou com redes sociais *online*, deve ser cuidadosamente planeada e definida na estratégia de integração de conteúdos.

Assim, é muito importante reflectir antecipadamente sobre o modelo de integração a adoptar, bem como ponderar as suas variáveis, as escolhas e compromissos que derivam das opções tomadas. O nível crítico do serviço implicará a implementação de políticas de qualidade de serviço, naturalmente proporcionais aos custos que terão que ser suportados em função do nível de serviço pretendido.

4.5 BOAS PRÁTICAS NA CRIAÇÃO DO VÍDEO CURRÍCULO

Esta secção apresenta um conjunto de recomendações que foram registadas ao longo do desenvolvimento deste trabalho, com base nos exemplos criados, na experiência de utilização e de análise de conteúdos, nos comentários recebidos e no diálogo com os intervenientes nos processos de recrutamento e selecção.

Naturalmente que estas recomendações não são universais, devendo verificar-se em cada caso e em função dos objectivos do Vídeo Currículo, a sua aplicabilidade.

Assim, existem claras diferenças entre a realização de um Vídeo Currículo para uma oportunidade em concreto, onde está claramente definido o objectivo e eventualmente os requisitos do conteúdo, e para situações generalistas, onde possa ser usado em diversas candidaturas.

No primeiro caso importa certamente manifestar alguma criatividade e, em função dos requisitos, orientar a produção do Vídeo Currículo para manifestar e promover as qualidades que se julgam mais adequadas à função.

No entanto, independentemente do tipo e modelo de Vídeo Currículo que se pretenda realizar, existe um conjunto de boas práticas que devem ser ponderadas. Algumas são aqui apresentadas sem qualquer tipo de ordenação:

- **Planeamento.** Conforme referido ao longo deste documento, esta é a fase mais crítica e com maior peso no sucesso de um Vídeo Currículo. Uma maior dedicação no planeamento tornará a criação do conteúdo muito mais fácil. Tal como num currículo escrito, o formato, o aspecto gráfico, a forma de escrita e o conteúdo são factores importantes, também num Vídeo Currículo se devem planear cuidadosamente todos os aspectos de forma e conteúdo, com especial atenção para a importância da imagem neste formato;

- **Simplicidade de sobriedade.** Podem existir casos em que se pretende algum exagero, criatividade e até alguma irreverência, no entanto a regra é que o Vídeo Currículo seja um instrumento profissional sóbrio, caracterizado pela apresentação simples e rigorosa de competências e capacidades;
- **Claro, preciso e conciso.** Estas são três palavras que definem bem o que deve ser um Vídeo Currículo. A capacidade de síntese, a orientação ao relevante e a clareza de exposição são factores que contribuem para a qualidade do conteúdo, levando a uma maior satisfação na sua visualização;
- **Utilização de marcadores de texto.** A integração de marcadores de texto facilita a navegação e possibilita o acesso directo à informação pretendida. Trata-se de pequenas notas que são atribuídas a momentos do vídeo, indicando o início de um tema, uma chamada de atenção para algum detalhe mais importante, ou uma referência a um conteúdo externo;
- **Preparação e teste do conteúdo.** Para além do planeamento geral do Vídeo Currículo, os textos que são usados devem merecer cuidados especiais. Deve-se estudar os conteúdos para evitar a leitura, trabalhar a forma como eles são apresentados, testar e corrigir eventuais falhas. O texto deve ser previamente trabalhado para a oralidade, deve ser claro, imprimir convicção e permitir um discurso fluente. Praticar várias vezes, rever e mostrar a outras pessoas, para obter críticas e identificação de pormenores que muitas vezes escapam a quem produz um vídeo individualmente, pode contribuir para a sua melhoria;
- **Ritmo.** A cadência de apresentação, quer se trate de exposição oral, de apresentação de imagens, ou de outros elementos, deve ser moderada. Não é útil acelerar o ritmo para tentar passar muita informação num curto espaço de tempo, mas também devem ser evitados os tempos mortos ou um ritmo monótono. Deve falar-se com naturalidade, entusiasmo, imprimindo convicção no discurso e enfatizando as partes mais relevantes, mas sem forçar o ritmo normal do discurso;

- **Duração.** Conforme evidenciado, quer por estudos externos (Yaptangco, 2007), quer pelo estudo realizado no âmbito deste trabalho e por diferentes opiniões disseminadas na *literatura cinzenta*, considera-se a duração média de 2 minutos como a mais eficaz. Esta é mais uma orientação para o planeamento e necessidade de preparação prévia do conteúdo, pois a capacidade de síntese será decisiva para a criação de um Vídeo Currículo apelativo e representativo da experiência, competência e motivação do candidato;
- **Recursos.** Como referido na secção deste trabalho dedicada à tecnologia para o utilizador, um computador multimédia, uma *webcam* e um microfone são os recursos necessários e suficientes para a criação de um Vídeo Currículo. No entanto, a qualidade final do conteúdo é influenciada pela qualidade destes recursos e existe uma enorme oferta e diferentes gamas destes periféricos. É, por isso, importante escolher equipamentos que permitam criar conteúdos com imagem e áudio de qualidade, pois esta qualidade também contribuirá para a satisfação na sua visualização;
- **Enquadramento / Plano da imagem.** O Vídeo Currículo, sempre que possível, não deve estar limitado a uma “cabeça falante”. A expressão corporal pode ser relevante, pelo que um enquadramento mais abrangente, ou a utilização de diferentes tipos de plano, alternando entre o plano médio e o plano geral, pode tornar a apresentação menos monótona. Intercalar a imagem do candidato, com outras imagens ou vídeos ilustrativos pode acrescentar valor. Nos momentos de discurso, é fundamental olhar directamente para a câmara;
- **Imagem pessoal.** É importante preparar a forma de apresentação pessoal que será transmitida pelo Vídeo Currículo. Deve usar-se o tipo de roupa adequada à situação, tal como se fosse a uma entrevista pessoal. Da mesma forma, o penteado, a maquilhagem, bijutaria e a utilização de outros acessórios, devem enquadrar-se nos padrões de bom senso e sobriedade, equivalentes aos adoptados numa entrevista pessoal;

- **Atitude.** Naturalmente dentro dos limites do razoável e da sobriedade, deve tentar-se transmitir um espírito optimista, entusiasmo e motivação para o desempenho da função. Devem evidenciar-se as qualidades e as vantagens que o candidato pode trazer para a organização. A postura corporal também deve ser objecto de atenção, pois pode transmitir uma imagem desadequada;
- **Iluminação e sombras.** Existem técnicas para a iluminação, evitando sombras indesejadas e focando a atenção numa área pretendida. No entanto, numa abordagem “doméstica”, o que é relevante é criar o Vídeo Currículo num ambiente bem iluminado, evitando iluminação directa em frente à câmara (isto é, nas costas do candidato), bem como luzes coloridas ou com variação de intensidade. No entanto, a maioria das *webcams* já têm parâmetros de personalização e de compensação de luz e cor, no sentido da optimização da imagem final;
- **Som e ruído.** Tal como na iluminação, é importante garantir um ambiente que favoreça a qualidade final do conteúdo, neste caso, garantindo que não existem ruídos e sons indesejados. O áudio deve ser perceptível, limpo e com volume constante. Na maioria dos casos, o som ambiente ou “música de fundo” não é apreciado nem contribui para a qualidade do áudio. Note-se que em muitas situações os conteúdos vão ser alvo de compressão, o que normalmente implica alguma degradação da qualidade. Assim, é importante garantir o melhor contraste, para que perante a compressão do áudio, a voz não fique imperceptível;
- **Ambiente / fundo.** Texturas de fundo também contribuem para eventuais problemas na compressão, para além de poderem favorecer a distração de quem está a visualizar o vídeo. Devem, por isso, evitar-se texturas, objectos e movimentos em planos onde é importante que a concentração seja na imagem do candidato;
- **Ângulos.** Esta é outra área utilizada pelos profissionais para criar diferentes sensações no espectador. O ângulo da câmara e o posicionamento do candidato devem ser testados, para evitar a ilusão de deformações. O mais simples é a utilização da *webcam* à altura dos olhos, sendo transmitida a mensagem olhando frontalmente para a câmara;

- **Início e fim.** Na criação de um Vídeo Currículo surgem sempre algumas dúvidas sobre qual a melhor forma de o iniciar e terminar. Apesar de ser uma questão mais motivada pelo gosto e preferências pessoais, é importante começar com a apresentação pessoal (primeiro e último nome) e terminar com um agradecimento pela análise e consideração da candidatura para a função;
- **Criação modular.** Para evitar refazer todo o conteúdo sempre que se encontre um erro, ou quando se verifique que uma das partes não está como desejado, ou por alguma parte ficar desactualizada, é importante planear a criação do Vídeo Currículo em diversas secções, que depois podem ser agregadas num conteúdo único. Esta criação modular permite maior flexibilidade na gestão futura do conteúdo e facilita a captura inicial de imagem, pois torna possível a realização de intervalos, importantes para verificação do conteúdo e preparação da próxima parte. No entanto, é necessário garantir coerência entre as partes, quer ao nível de conteúdo e alinhamento, quer no que respeita às condições de realização e ambiente;
- **Reforço de pontos fortes.** À medida que é feita a apresentação pessoal e do percurso profissional, podem ser evidenciados os principais tópicos, recorrendo a etiquetas de texto complementar, legendas, objectos gráficos que chamem à atenção, ou mesmo com a sincronização do vídeo com outros elementos que salientem os pontos fortes. Apesar de poderem ser úteis, o texto de reforço, as etiquetas com comentários adicionais, as ligações externas a conteúdos (e.g. publicações, sites, portefólio), e outros conteúdos complementares, devem ter uma utilização moderada;
- **Segurança e privacidade.** É necessário conhecer-se as políticas de privacidade e segurança de dados, adoptadas pelas empresas onde ficam alojados os conteúdos. Deve, por isso, ler-se cuidadosamente as condições do serviço de armazenamento e disponibilização do Vídeo Currículo.

Apesar destas recomendações, baseadas na identificação de boas práticas, o sucesso de um Vídeo Currículo dependerá sempre da capacidade do candidato em transmitir uma mensagem adequada à função pretendida.

4.6 PRIVACIDADE E ACESSO À INFORMAÇÃO

A legislação portuguesa de protecção de dados pessoais (AR, 2008) que transpõe a Directiva 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, reconhece aos utilizadores o direito de acesso, livre e sem restrições, à informação constante neste tipo de serviços, bem como o direito a alterar ou eliminar a informação registada na base de dados.

Nesta Lei (Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro), estão ainda contempladas referências à confidencialidade, que é um direito desde logo assegurado pela Constituição Portuguesa, através do seu artigo 35º. Mais, garante o direito de reserva da informação face a terceiros e a obrigatoriedade de registo da base de dados na Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd, 2009).

No modelo aqui proposto o utilizador poderá proteger o seu Vídeo Currículo, dando permissões de visualização apenas à(s) empresa(s) para a(s) qual(is) se está a candidatar. No entanto, quando se recorre ao alojamento do Vídeo Currículo em serviços externos, o utilizador deve validar as políticas de cada serviço.

Para além dos dados de registo, cuja base de dados deve ser devidamente registada na Comissão Nacional de Protecção de Dados, apenas fica registada a referência ao Vídeo Currículo, alojado noutra serviço, que não depende da organização que recebe a candidatura. Esta informação deve ser clara para o utilizador, pois a integração de funcionalidades de terceiros, através da interoperabilidade entre ferramentas, pode causar a falsa noção de ser um único serviço.

Na base de dados local, a informação prestada pelo candidato é da sua responsabilidade, competindo à organização diligenciar no sentido da sua protecção, segurança e gestão, para que cumpra a legislação nacional em vigor.

Assim, é importante que todo este processo seja claro e devidamente justificado, apesar da transparência que se pretende, para facilitar a utilização e gestão de conteúdos pelo candidato.

Em cada caso de implementação, em função do modelo seguido, devem ser definidas e publicadas as políticas de privacidade e de acesso à informação, em conformidade com a legislação e com o melhor interesse dos candidatos.

Deve ainda ser considerada a legislação dos países envolvidos na estrutura de equipamentos que suporta o serviço. Assim, na parte dos conteúdos que é da responsabilidade da organização que gere as candidaturas, se os servidores que contêm as bases de dados estão geograficamente distribuídos, então é necessário validar a legislação aplicável nesses países, verificando se os conteúdo armazenados cumprem os requisitos legais e se estes são consonantes com os interesses do relacionamento entre os candidatos e a organização que promove o processo de recrutamento e seleção.

Para aumentar os níveis de confiança e de segurança dos dados armazenados, podem ser implementadas soluções de encriptação, principalmente na transmissão de dados entre os servidores e os *browsers* dos utilizadores.

A utilização de servidores seguros, de certificados de segurança, de protocolos e de algoritmos de encriptação, apesar de contribuírem para a complexidade do processo e para uma perda no desempenho do serviço, devem ser utilizados numa lógica de compromisso face ao nível crítico dos dados envolvidos.

4.7 INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

O Vídeo Currículo pode ser considerado, em algumas situações, como factor limitador para a acessibilidade e inclusão de pessoas com necessidades especiais. Esta é uma preocupação que deve acompanhar o planeamento do processo de recrutamento e selecção, tal como acontece com as restantes fases e recursos solicitados (e.g. assessment, entrevista telefónica, entrevista pessoal).

Por outro lado, o Vídeo Currículo pode funcionar como factor facilitador ou mesmo como recurso adoptado para a garantia de igualdade de oportunidades e inclusão de candidatos, num contexto considerado especial. A possibilidade de criação de conteúdos em casa, eventualmente como substituição de uma entrevista pessoal, ou de outra etapa que implique a necessidade de deslocação, pode ser uma enorme vantagem para pessoas com necessidades especiais.

O Vídeo Currículo pode, assim, ajudar a integrar pessoas que tenham dificuldades de deslocação às organizações, para realização de entrevistas, quer se tratem de dificuldades físicas de carácter temporário ou permanente, quer se tratem de questões relacionadas com a gestão pessoal de tempo e de tarefas profissionais, ou até motivadas pelo distanciamento físico à organização.

A acessibilidade é um factor que pode ser propositado e planeado, ou pode ser um efeito colateral favorável. Apesar de, nas organizações, ainda não serem generalizadas as atitudes de responsabilidade social, principalmente no que respeita à preocupação com a acessibilidade, as etapas e os recursos solicitados aos candidatos devem ser devidamente ponderadas e, quando necessário, criadas excepções e alternativas, para que o processo seja considerado universal.

Existem hoje soluções tecnológicas disponíveis, adequadas a diferentes necessidades que, por si só, contribuem para o aumento da possibilidade de participação em processos de recrutamento e seleção suportados em novas tecnologias.

Acompanhando os recursos tecnológicos, há necessidade de desenvolver as plataformas com preocupações de usabilidade e acessibilidade. Assim, é importante garantir que os candidatos com necessidades especiais têm acesso a tecnologias desenhadas para a sua inclusão, que lhes permita participar em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

Não sendo possível, de todo, proporcionar condições universais de candidatura, podem implementar-se políticas de exceção, eventualmente definidas caso a caso, que compensem os candidatos que não tenham possibilidade de usar as tecnologias necessárias ao processo de candidatura definido, com soluções mais tradicionais e adaptadas.

Todas as medidas de exceção devem ser públicas e transparentes, de forma a credibilizar o processo de recrutamento e seleção, bem como a entidade que o promove.

4.8 PROTÓTIPO

A tendência de utilização de *software* livre e a utilização de plataformas de integração de recursos, com elevado grau de flexibilidade, independência e escalabilidade, sugerem que se evite o desenvolvimento de aplicações proprietárias e se adotem os *standards de facto* que estão a impor-se nesta área.

O protótipo aqui apresentado baseia-se no modelo Europass (Europass, 2002), respeitando as sete etapas da sua construção (Informação pessoal, Área de competência, Experiência profissional, Educação e formação, Línguas, Aptidões e competências pessoais, Informação adicional e anexos) e toda a estrutura de dados, que, com base no *Schema XML* (EuropassXML, 2008), permite a fácil exportação, importação e articulação de dados com outras aplicações informáticas.

É ainda baseado num *interface*, desenvolvido para uma empresa que actua na área de consultoria de RH, para gestão de anúncios e candidaturas de emprego, onde foram integrados os conceitos Europass, sendo ainda implementadas funcionalidades julgadas relevantes para a actividade da organização.

A adopção de tecnologia dedicada para criar e armazenar vídeos pode trazer vantagens e permitiria a integração de funcionalidades específicas orientadas à facilitação da sua visualização (e.g. Tags, marcas de deslocação para áreas específicas no vídeo, comentários inseridos no vídeo). Apesar de este ser o modelo julgado mais indicado para uma adopção profissional do Vídeo Currículo, o desenvolvimento de uma aplicação específica para este efeito implica custos de implementação inicial, bem como os associados à manutenção e actualização permanente.

Por outro lado, as tecnologias usadas pelos serviços que disponibilizam espaço de alojamento e ferramentas de captura e edição de vídeo, estão permanentemente a integrar novas funcionalidades, garantindo a actualização do serviço e a adopção das melhores tendências.

Assim, no âmbito deste trabalho decidiu-se, para efeitos de protótipo, disponibilizar duas alternativas simplificadas:

- Inserção de área com integração de vídeo criado e/ou alojado numa plataforma popular nesta área (Youtube), criando uma integração total dentro de uma página Web personalizada para a organização;
- Upload de vídeo previamente desenvolvido, sendo igualmente integrado na página de cada candidato que escolha este método.

O utilizador tem assim a possibilidade de criar *online*, editar e disponibilizar directamente o seu Vídeo Currículo ou, em alternativa, gravar previamente o conteúdo, editá-lo *offline* e carregá-lo posteriormente na plataforma, juntamente com a restante informação do seu perfil.

A interoperabilidade com sistemas legados é garantida com estas abordagens, pois não há necessidade de alterar a estrutura de dados da plataforma original, funcionando o Vídeo Currículo como uma funcionalidade adicional (*add-on*) disponível.

Foi implementada uma solução, baseada em componentes já existentes, mas cuja interoperabilidade permite a criação de uma plataforma vista como monolítica por parte dos utilizadores, mas que, na realidade é suportada por tecnologias e serviços distribuídos.

A plataforma desenvolvida apresenta, no menu inicial (Figura 2), um conjunto de opções de gestão de anúncios de emprego e das respectivas candidaturas.

Esta plataforma disponibiliza funcionalidades diferenciadas para os vários intervenientes no processo de recrutamento e selecção:

- **Clientes.** Podem consultar todos os anúncios publicados pela sua organização, bem como os candidatos que se propuseram e estatísticas de cada processo;
- **Consultores / Gestores de conta.** Podem criar e publicar anúncios para os seus clientes, gerir todo o processo de recrutamento e pesquisar a base de dados de candidatos;

- **Candidatos.** Criam o seu CV online, integrando Vídeo Currículo, consultam oportunidades e seleccionam os processos que pretendem integrar.

No âmbito da protecção de dados já abordada, aos candidatos é ainda permitido rever, actualizar e eliminar as suas informações pessoais constantes na base de dados.

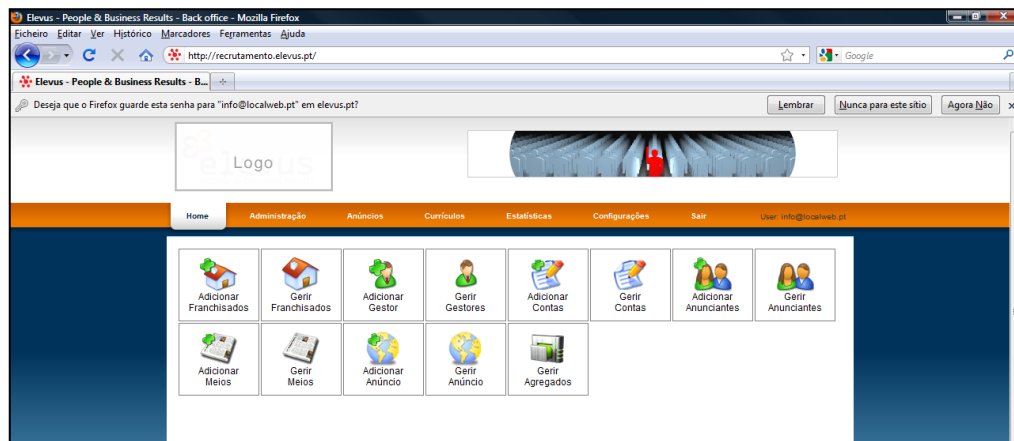


Figura 2- Plataforma de Gestão de Anúncios e Candidaturas | Página Inicial

O acesso à plataforma é feito por qualquer *browser*, inserindo directamente o endereço da aplicação. No caso dos candidatos não registados que, tipicamente, chegam ao *site* após terem consultado um anúncio num meio (e.g. jornal, *site* da empresa, *sites* de divulgação de anúncios), são referenciados pelo anúncio de proveniência, através de um endereço único que é gerado automaticamente na criação do anúncio, sendo encaminhados para os formulários de registo e criação de currículo.

A primeira fase do processo, após criação dos dados para a estrutura básica (e.g. meios, clientes/anunciantes, gestores de conta, sectores, funções), consiste na criação do anúncio, que irá despoletar toda a base de apoio ao processo de recrutamento. O anúncio é criado por um formulário (Figura 3) cuja informação servirá para automaticamente gerar toda a estrutura de recepção de candidaturas e modelos para integração directa em *sites* e portais:

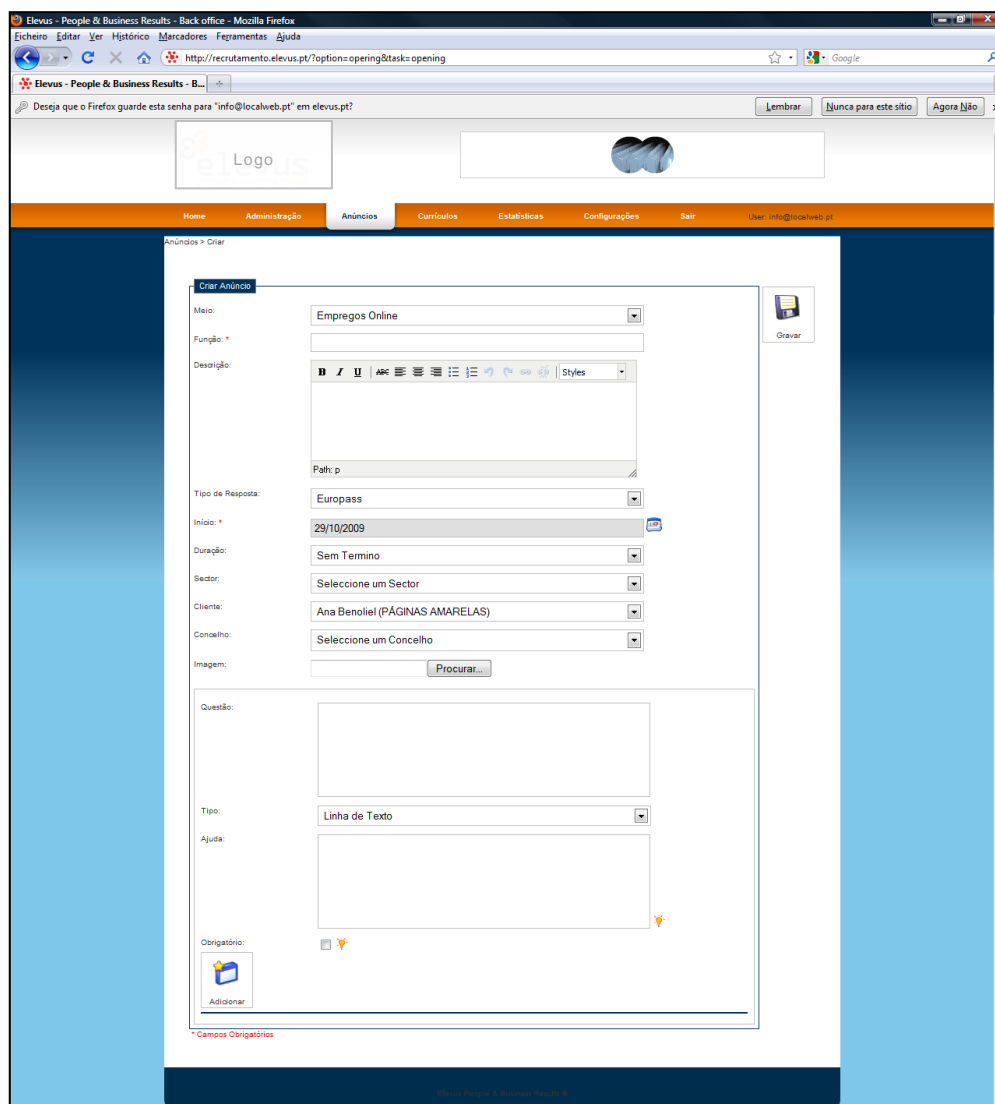


Figura 3 - Formulário de criação de oportunidade / anúncio

Note-se que, no formulário de criação de nova oportunidade / anúncio, para além dos típicos campos de identificação e descrição da função, sector de actividade, área geográfica para georreferenciação, existe um campo (Tipo de Resposta) que permite ao consultor escolher, com base na opção do cliente e do perfil da função que serve de base ao recrutamento, entre:

- **Envio de CV rápido.** Que consiste na apresentação de um formulário simples que permita apenas a colocação de dados de identificação (e.g. nome, data de nascimento, email) seguido de área para envio de documento com o CV completo num formato usual (e.g. PDF, DOC, RTF);

- **Formulário Detalhado.** Onde se apresenta um formulário com todas as áreas constantes do modelo Europass (Europass, 2002).

Qualquer uma das opções admite a integração de Vídeo Currículo, podendo ser escolhido este meio como opção, ou como recurso obrigatório.

Finalmente, neste formulário está considerada a opção de apresentar perguntas específicas para a função, que permitam obter informação essencial e que, normalmente, não consta dos CV (e.g. remuneração pretendida, disponibilidade, mobilidade). Estas questões podem ser construídas caso a caso, estando disponíveis formatos de resposta aberta, mas também de escolha múltipla, sim/não, data, resposta numérica, etc.

Após a oportunidade estar criada e, automaticamente, divulgada nos meios protocolados, os candidatos podem escolher essa oportunidade e inseri-la na sua base de candidaturas, ficando imediatamente considerados no âmbito desse processo de recrutamento.

Se já for utilizador registado, um candidato pode simplesmente indicar que pretende candidatar-se à nova oportunidade, inserindo o seu “nome de utilizador” e “palavra-chave”. Todo o processo é gerido automaticamente após esta indicação, registando na área do candidato o histórico e estado dos processos em que esteve envolvido.

Caso seja um novo utilizador deverá preencher o formulário indicado na criação do anúncio, podendo ser o de “envio de CV rápido” ou “formulário detalhado Europass”.

No primeiro caso, o candidato apenas insere um documento num formulário onde é solicitada informação essencial para registo e identificação do utilizador na plataforma, permitindo que este efectue alterações aos seus dados e acompanhe o estado dos processos a que se candidatou. Neste caso, para além do documento (e.g. pdf, doc, rtf, txt) o candidato indica o nome, data de nascimento e endereço de correio electrónico.

Já no formulário detalhado (Figura 4) é solicitada informação completa, para facilitar futuras pesquisas, uma gestão mais simples dos conteúdos, bem como um conjunto de serviços adicionais disponíveis (e.g. exportação XML, criação de documento para impressão, pdf).

Figura 4 - Formulário de criação de currículo

O candidato será encaminhado por um formulário com oito secções, obtendo-se a informação constante no modelo Europass (Europass, 2002).

Figura 5 - Formulário de criação de currículo | detalhe de criação de língua

No final o candidato, para além de poder colocar anexos, pode também juntar o Vídeo Currículo, por *upload* de ficheiro ou indicando o *link* onde este pode ser encontrado. Nesta área do formulário o candidato tem opções que lhe permitem:

- Anexar Currículo em formato digital (e.g. pdf, doc, rtf, txt);
- Anexar Carta de Apresentação em formato digital;
- Anexar Vídeo Currículo;
- Inserir *link* para vídeo externo (*youtube*).

Caso o candidato opte pela introdução de um Vídeo Currículo com base num ficheiro previamente criado, este será colocado no servidor, juntamente com a restante informação e anexos.

A utilização de uma ligação a um Vídeo Currículo num serviço externo (no caso deste protótipo, no YouTube) deverá ser acompanhada de definição de permissões de um utilizador criado para o efeito. Este modelo de privacidade, ilustrado na Figura 6, consiste num processo simples que se pode resumir nas seguintes fases:

1. Criação de uma conta geral para a organização que promove o processo de recrutamento e selecção;
2. O candidato usa a sua conta, ou cria também uma conta nova;
3. O candidato coloca o seu Vídeo Currículo numa área, que pode definir como reservada;
4. O candidato autoriza o acesso à área reservada onde colocou o seu Vídeo Currículo, à(s) entidades(s) que desejar;
5. Uma plataforma de interoperabilidade assegura a ligação entre a informação constante na base de dados e o Vídeo Currículo externo;
6. Cada utilizador vê, de forma transparente e integrada, toda a informação, incluindo o currículo escrito, os anexos e o Vídeo Currículo externo.

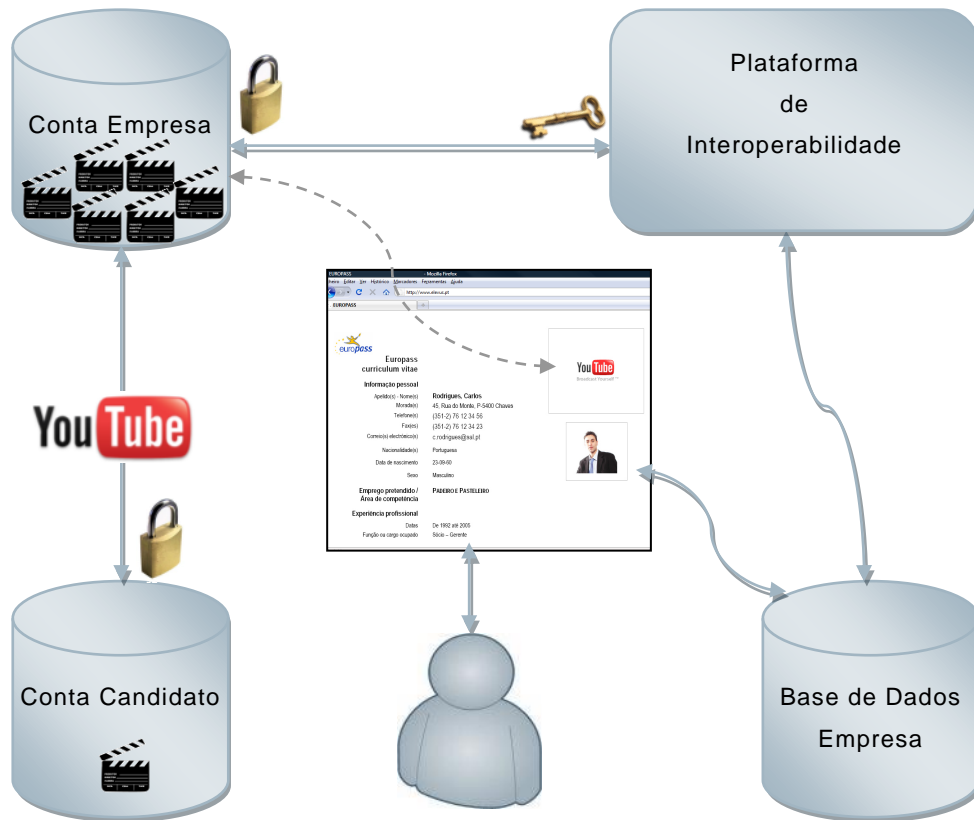


Figura 6 - Modelo de privacidade de Vídeo Currículo externo

Naturalmente que o utilizador pode optar pela divulgação pública do seu Vídeo Currículo mas, usando este modelo, garante-se que o Vídeo Currículo possa ser apenas acessado pela(s) empresa(s) autorizadas pelo candidato.

Caso o utilizador opte pelo envio do Vídeo Currículo sem recurso ao YouTube, então o seu ficheiro será armazenado juntamente com a restante informação, sendo feita a devida referência na base de dados, evitando-se os passos descritos e a utilização de serviços externos.

A plataforma de interoperabilidade serve, assim, para articular a informação e conteúdos provenientes dos diferentes serviços envolvidos, garantindo coerência na gestão da informação e a integração dos elementos distribuídos, em função das opções disponíveis, exibindo essa informação no modelo de currículo adoptado.

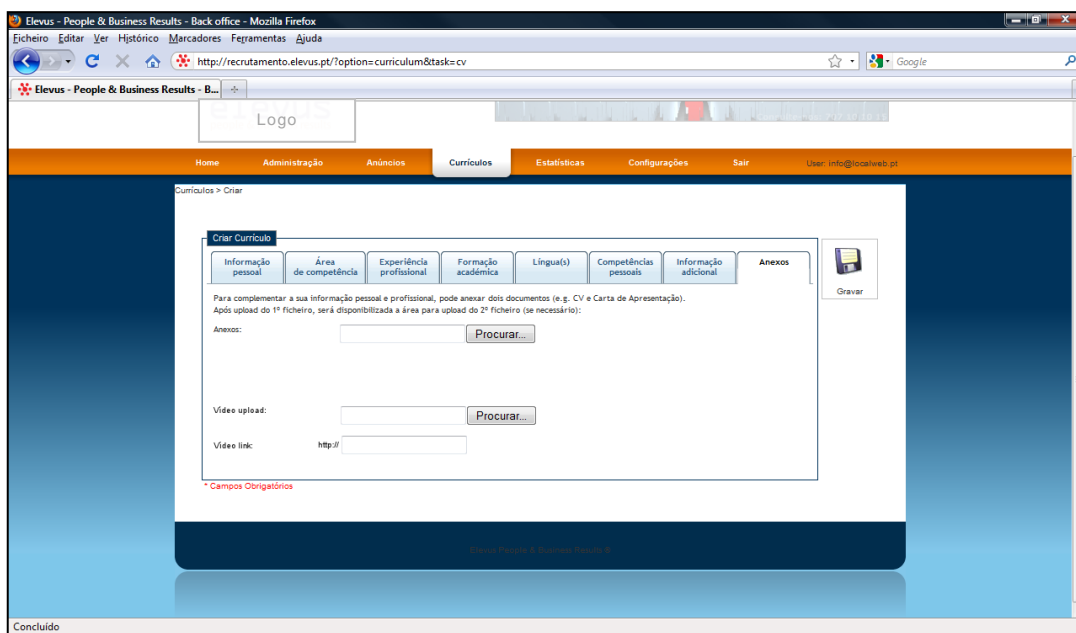


Figura 7 - Formulário de criação de currículo | anexos e Vídeo Currículo

Após inserção na base de dados, todos os currículos ficam acessíveis e pesquisáveis no âmbito do processo de recrutamento em que forem inseridos e, quando autorizado, podem constar na base de dados geral, permitindo a pesquisa e integração em outros processos de recrutamento.

Para além do motor de pesquisas, com o qual se pode procurar em todos os campos do currículo, o consultor pode visualizar o CV em formato Europass (Europass, 2002), com toda a informação que o candidato disponibilizou, juntamente com uma área onde é possível assistir ao Vídeo Currículo (Figura 8).

Considerando que toda a estrutura de dados é baseada em *standards*, é possível importar a informação do modelo Europass de outras aplicações que usem o mesmo modelo, bem como exportar esta informação para integração noutras plataformas. Esta estrutura deixa ainda aberta a possibilidade de extensão da interoperabilidade com outros sistemas (e.g. gestão de recursos humanos, gestão de formação, *assessment*, avaliação de desempenho).

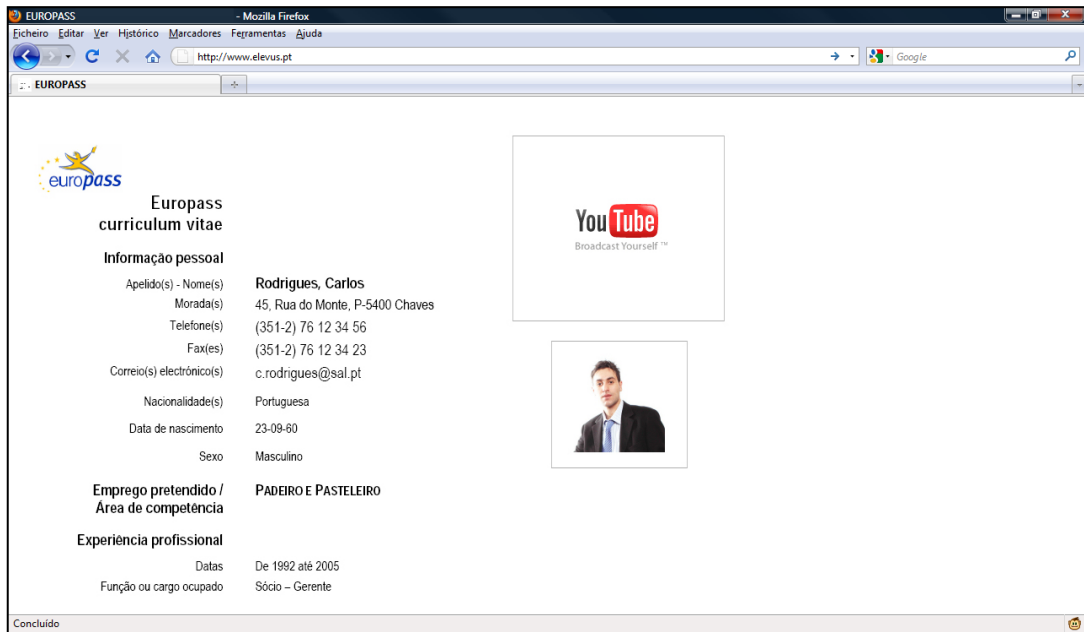


Figura 8 - Modelo Europass com integração de Vídeo Currículo

(Exemplo adaptado de <http://europass.cedefop.europa.eu/>)

A aplicação permite ainda apoiar o processo de selecção, tendo ferramentas integradas para criação de notas, envio e registo de mensagens a candidatos, classificação de candidatos, integração de relatórios de entrevista, dinâmicas de grupo ou resultantes de instrumentos de *assessment*. No entanto, por fugirem ao âmbito deste trabalho, não são aqui apresentadas.

Assim, o protótipo implementado demonstra a facilidade de integração do Vídeo Currículo em aplicações já existentes nas organizações, recorrendo a ferramentas de interoperabilidade para acrescentar novas funcionalidades a plataformas já existentes.

*It is not best that we should all
think alike; it is a difference of
opinion that makes horse races.*

Mark Twain

5 INQUÉRITO E APRESENTAÇÃO DE DADOS RECOLHIDOS

5.1 CONTEXTO

Foi considerado relevante para este trabalho, a realização de um inquérito por questionário, que permitisse recolher opiniões e obter uma tendência da percepção dos dois principais intervenientes nos processos de recrutamento e selecção (candidato e consultores de recursos humanos), sobre a utilização do Vídeo Currículo e a eventual melhoria do processo de R&S com a sua utilização.

Para atingir os objectivos propostos, descritos na secção 1.5 deste documento, considerando a influência das variáveis identificadas e a formulação das hipóteses, foram criados dois instrumentos (Anexos 1 e 2) cujas repostas permitem encontrar esta tendência de opinião.

Naturalmente que todos os resultados obtidos são apenas observáveis no contexto e com as limitações que se registaram na realização do estudo.

Não se pretendeu, nesta fase, a realização de um estudo abrangente e com possibilidade de extrapolação de resultados para um público alargado, mas apenas complementar o trabalho com a percepção de quem lida, ou lidou, recentemente com estes processos (candidatos e consultores), tendo, por isso, um maior envolvimento, sensibilidade e sentido pragmatista no que respeita à utilização do Vídeo Currículo no actual contexto nacional dos processos de R&S.

Esta informação permitiu combinar o estudo empírico, com as opiniões, sugestões e com a experiência de implementação do protótipo, no sentido de obter tendências para confirmar as hipóteses inicialmente colocadas.

Considerando as limitações do tempo definido para esta tarefa, bem como as conhecidas dificuldades de obter um número elevado de respostas a trabalhos académicos num curto espaço de tempo, sem se envolver um incentivo, procurou-se criar questionários pouco exaustivos, de fácil resposta, mas em que fossem focados os aspectos julgados mais relevantes, para que pudessem ser obtidas opiniões significativas.

As questões formuladas são maioritariamente fechadas, admitindo a escolha de uma resposta, dentro de um conjunto de opções predefinidas. Pela necessidade de aferir a tendência de opinião, mantendo uma estrutura de formulário simples e sem exigência significativa de tempo de dedicação às respostas, optou-se em algumas questões por uma escala de Likert (Likert, 1932), com cinco níveis de respostas. Este tipo de respostas permitiu identificar os factores considerados mais relevantes e o grau de importância que o inquirido atribui a cada opção.

Finalmente, sendo um dos questionários dirigido a candidatos que tinham desenvolvido uma procura recente de emprego *online*, foi decidido manter a informação que permitisse a identificação da pessoa, como opcional, sendo no entanto a resposta validada pelo endereço de correio electrónico, para garantir que apenas os candidatos contactados tinham possibilidade de integrar o estudo.

Podem considerar-se como limitações ao estudo realizado, a reduzida dimensão da amostra e não se encontrarem estudos semelhantes, com os quais fosse possível comparar resultados. A dificuldade em encontrar artigos científicos sobre este tema constitui, por um lado uma limitação e, por outro, uma oportunidade para aprofundar a investigação e disseminar os resultados dessa investigação em conferências e revistas científicas desta área.

5.2 INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

Como referido, a recolha de informação teve como base dois inquéritos, disponíveis *online*, permitindo a obtenção de dados validados pelo endereço de correio electrónico utilizado, mas garantindo confidencialidade e anonimato dos inquiridos.

Foi usada uma plataforma Kwik Surveys (KwikSurveys, 2009), de utilização livre para criação, disponibilização *online* dos questionários e para armazenamento dos resultados.

Para a concepção dos instrumentos foi solicitado apoio ao Departamento de Ciências e Tecnologia da Universidade Aberta, cujas orientações levaram ao desenvolvimento dos dois questionários, dirigidos a consultores de recursos humanos e candidatos, divididos em quatro secções.

Ambos os questionários têm secções idênticas, com questões orientadas para o mesmo tema, mas sendo formuladas segundo a óptica de cada um dos tipos de inquiridos.

Assim, quer o questionário destinado aos consultores de recursos humanos (Q1), quer o questionário destinado aos candidatos (Q2), apresentam as seguintes secções:

- **Secção 1 – Caracterização.** Esta secção pretende caracterizar o indivíduo em diversos níveis (e.g. idade, género, habilitações literárias). É ainda solicitada a função no caso de Q1 e a situação face ao emprego no Q2. Uma última questão desta secção pretende identificar se o inquirido já viu um Vídeo Currículo e, no caso do Q2, qual a frequência com que vê este tipo de conteúdo, e se existe na organização a possibilidade recepção de candidaturas com recurso ao Vídeo Currículo;

- **Secção 2 – Satisfação Global.** Nesta secção pretende-se aferir, de forma global, o nível de satisfação na utilização de um Vídeo Currículo ou, caso não tenha existido uma experiência prévia na sua utilização, qual a percepção do inquirido sobre a eventual utilização deste tipo de recurso (e.g. motivação para a utilização, utilidade, aspectos positivos e negativos);
- **Secção 3 – Orientação do Vídeo Currículo.** Esta secção tem como objectivo explorar as opiniões sobre o contexto em que deve ser aplicado um Vídeo Currículo. As questões formuladas incidem sobre o tipo de público-alvo em que pode existir relevância na utilização do Vídeo Currículo, se este instrumento substitui uma entrevista pessoal, quais as principais características pessoais que são evidenciadas num Vídeo Currículo, quais os factores críticos e dificuldades de realização de um Vídeo Currículo e qual a motivação para a sua utilização;
- **Secção 4 – Formato.** Esta secção é dedicada à forma como um Vídeo Currículo deve ser apresentado, sendo formuladas questões referentes aos elementos curriculares que devem estar presentes num Vídeo Currículo, sobre a duração que deve ter o vídeo e sobre os factores que influenciam a facilidade de criação de um Vídeo Currículo.

Finalmente, em ambos os questionários foi reservada uma área para comentários às questões formuladas, complemento de respostas ou outras notas sobre o Vídeo Currículo.

No preenchimento *online* destes questionários, o inquirido era informado do âmbito da sua realização e da política de utilização dos dados obtidos, sendo depois conduzido a uma sequência de quatro páginas, correspondentes às quatro secções referidas.

Em caso de abandono da página do questionário, antes de ter sido preenchido na totalidade, era possível retomar novamente com base na ligação enviada para o endereço de correio electrónico de cada inquirido.

5.3 MÉTODOS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO E AMOSTRAGEM

5.3.1 POPULAÇÃO ALVO

Para se obterem percepções de ambas as partes intervenientes no processo de recrutamento e selecção, foram desenvolvidos dois inquéritos, um destinado a consultores de recrutamento e selecção, e outro destinado aos candidatos.

Assim, as populações para dois os inquéritos podem definir-se, respectivamente, como:

1. Consultores de Recrutamento e Selecção / Técnicos de Recursos Humanos, que actuem no espaço económico português;
2. População activa nacional, com escolaridade de nível superior, que tenha desenvolvido diligências de procura activa de emprego online, nos últimos 18 meses.

5.3.2 AMOSTRA

A Técnica de Amostragem consistiu em inquirir empresas inscritas como sócias de uma associação representativa do sector (recrutamento e selecção), no que respeita ao inquérito Q1, e candidatos que responderam online a anúncios de emprego, nos últimos 18 meses.

Assim e apesar de não ter existido qualquer selecção orientada dos inquiridos, deve considerar-se, em ambos os casos, como uma Amostragem por Conveniência, pois foram usadas bases de dados que, no momento em que se retirou a informação para utilização neste contexto, reflectiam um conjunto de empresas e candidatos que se distinguem pela iniciativa voluntária de se inscrever numa associação (em Q1) ou de criar uma candidatura espontânea *online* (em Q2) e que, por isso, se tornaram de conveniente utilização neste projecto.

O Quadro de Amostragem foi, assim, constituído por “Consultores pertencentes à lista de empresas associadas da Associação Nacional de Empresas de Recursos Humanos (ANERH, 2008), na área de consultoria em RH, no inquérito Q1 e Bases de Dados online de candidatos, registados há menos de 18 meses, no inquérito Q2.

Foi definida uma amostra de 40 empresas para o inquérito Q1, constituindo-se como a totalidade de empresas nas condições identificadas e uma amostra de 1000 candidatos, no inquérito Q2, com base nas últimas candidaturas espontâneas registadas.

A Metodologia de aplicação do instrumento de recolha de dados (inquérito) baseou-se no envio de convite, por correio electrónico, juntamente com ligação para o endereço do questionário, disponível *online*, com solicitação para o seu preenchimento por um responsável pela área de Consultoria RH da empresa (inquérito Q1) ou para os candidatos (inquérito Q2).

A amostra final é constituída pelas respostas válidas aos inquéritos, entendendo-se por respostas válidas as que foram devidamente preenchidas, usando os quatro grupos de questões que compunham o formulário *online*. O índice de resposta foi respectivamente de 37,5% (15 empresas) e de 23,7% (237 candidatos), nos questionários Q1 e Q2, tendo sido consideradas válidas respectivamente 46,7% (7 empresas) e 49,8% (118 candidatos) das respostas devolvidas.

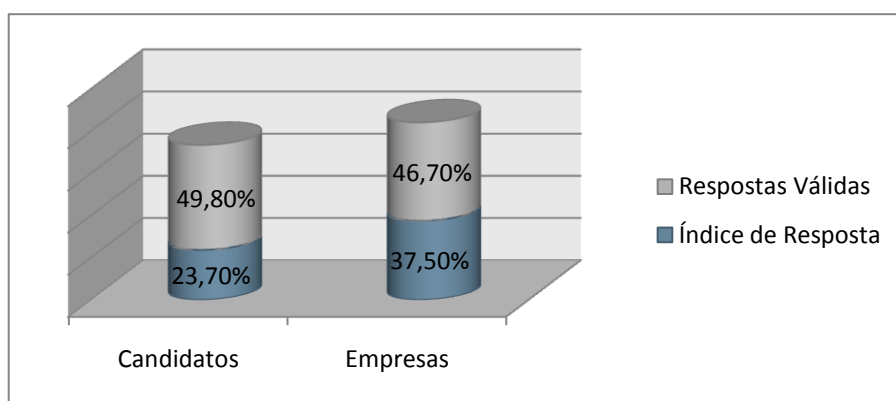


Gráfico 1 - Amostra

A confidencialidade, em ambos os casos, foi garantida, sendo os endereços utilizados uma única vez e apenas no contexto deste trabalho académico.

5.4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

5.4.1 CARACTERIZAÇÃO DE CONSULTORES DE RH INQUIRIDOS

Os inquiridos são indivíduos com idades compreendidas entre os 26 e os 62 anos (média 39.86), todos com formação superior, maioritariamente licenciados (87%), tendo uma distribuição de 40% para o sexo masculino e 60% para o sexo feminino, todos quadros de empresas com responsabilidades nos processos de recrutamento e selecção.

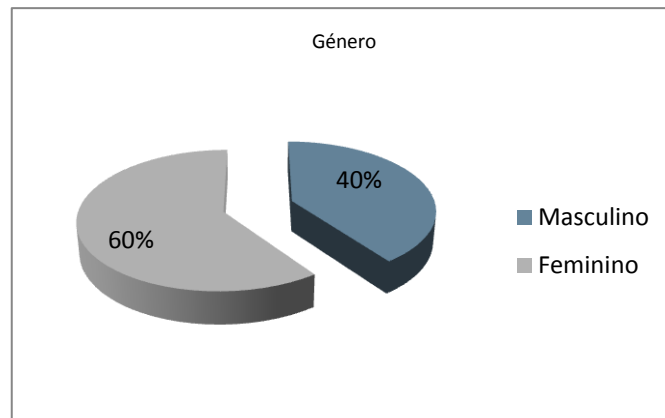


Gráfico 2 - Género (Responsáveis de RH)

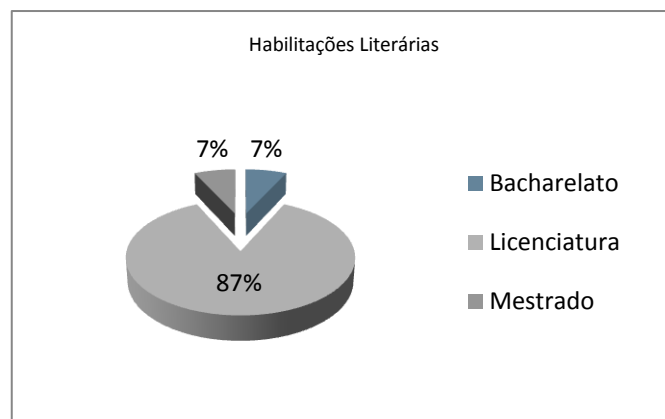


Gráfico 3 - Habilitações Literárias (Responsáveis de RH)

5.4.2 CARACTERIZAÇÃO DE CANDIDATOS INQUIRIDOS

Os candidatos inquiridos são indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos (média 33.97), maioritariamente com formação superior (81%), tendo uma distribuição equilibrada por sexo (54% masculino, 46% feminino). O factor comum a todos os candidatos é o facto de terem efectuado candidaturas de emprego, nos últimos 18 meses.

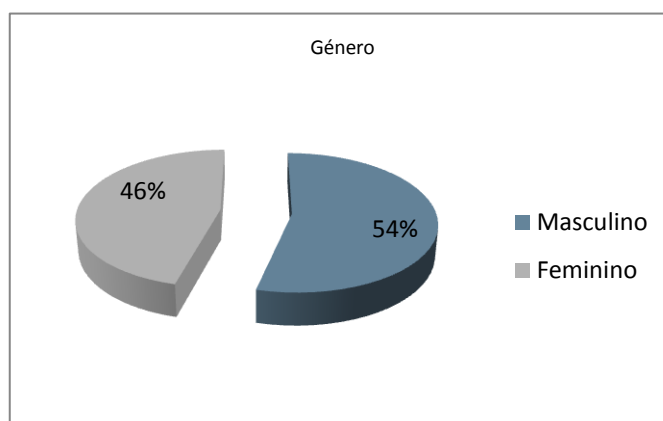


Gráfico 4 - Género (Candidatos)

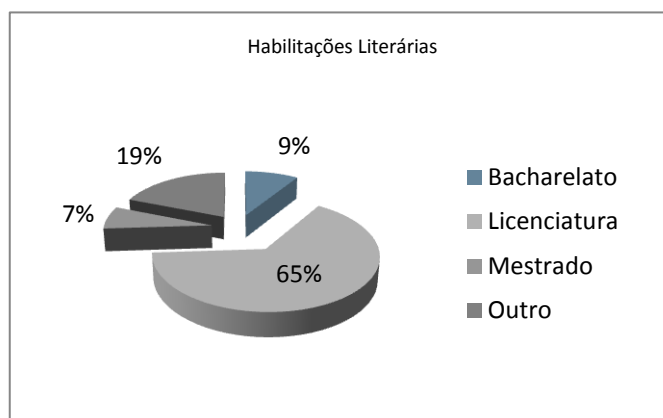


Gráfico 5 - Habilitações Literárias (Candidatos)

5.4.3 CONTEXTO DE UTILIZAÇÃO DE VÍDEO CURRÍCULO

Da análise dos resultados evidencia-se que a quase totalidade dos inquiridos nunca usou um Vídeo Currículo (100% dos responsáveis de RH e 99% dos candidatos) e uma elevadíssima taxa de inquiridos que nunca viram um Vídeo Currículo (87% nos responsáveis de RH e 86% dos candidatos).

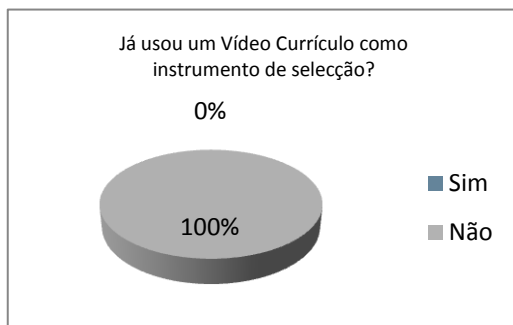


Gráfico 6 - Experiência com Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)

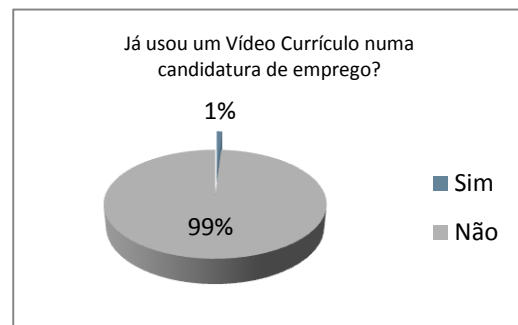


Gráfico 7 - Experiência com Vídeo Currículo (Candidatos)

Ainda assim, 89% dos responsáveis de RH inquiridos e 65% dos candidatos consideram este instrumento útil para o processo de selecção.

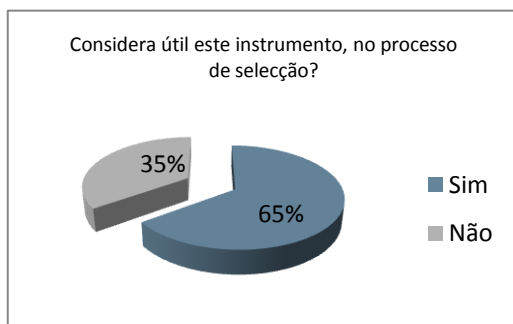


Gráfico 8 - Opinião de utilidade (Responsáveis de RH)

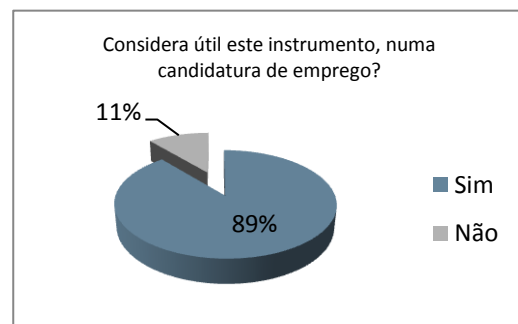


Gráfico 9 - Opinião de utilidade (Candidatos)

Importa ainda referir que, não obstante a reduzida taxa de utilização do Vídeo Currículo como instrumento de selecção, 33% dos responsáveis pelas empresas de RH inquiridas, mencionaram que na actual metodologia de R&S existe a possibilidade de receber candidaturas que usem Vídeo Currículo. As restantes empresas (67%), não têm contemplada a possibilidade de utilização desta tecnologia.

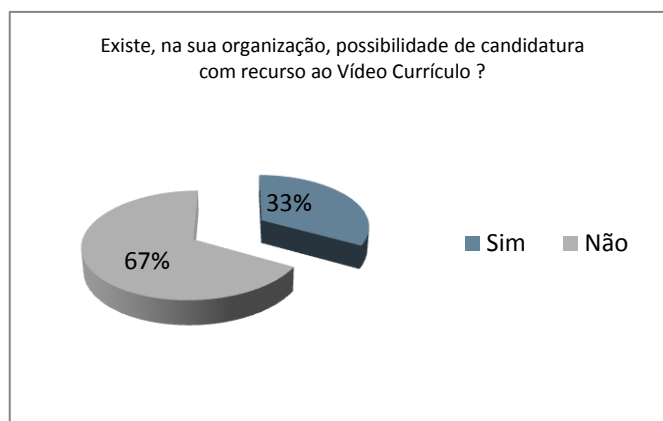


Gráfico 10 - Disponibilidade para recepção de candidaturas em Vídeo Currículo

5.4.4 PAPEL DO VÍDEO CURRÍCULO

Com base nos resultados obtidos e considerando o contexto e a amostra usada, pode concluir-se que a utilização de Vídeo Currículo não é visto como uma forma de substituição de alguma etapa do processo de R&S, mas sim como um complemento importante, otimizando e reduzindo tarefas em algumas destas etapas.

Nenhum dos consultores de RH indica como viável a substituição de uma entrevista pessoal pelo acesso ao Vídeo Currículo, e entre os candidatos, apenas 6% consideram esta hipótese.

No que respeita à utilização desta tecnologia como substituição da entrevista pessoal, em funções específicas e situações muito particulares, 29% dos consultores de RH e 47% dos candidatos consideram viável esta possibilidade.

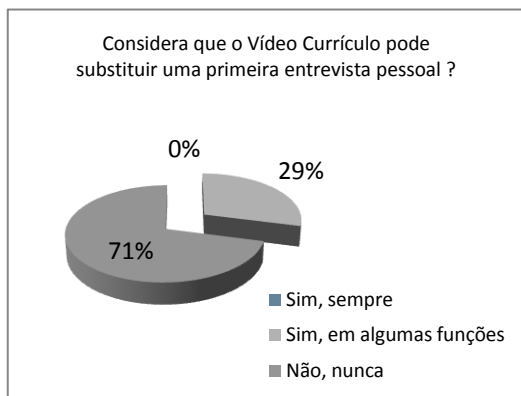


Gráfico 11 - Substituição de entrevista (Responsáveis de RH)

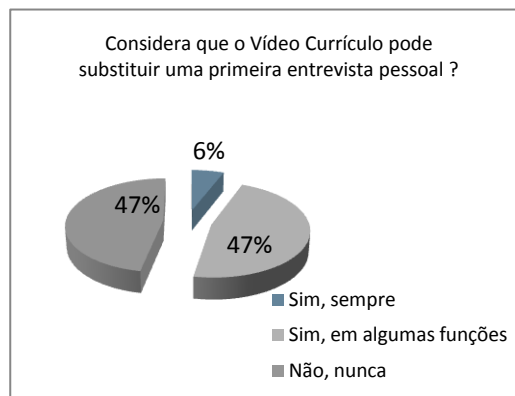


Gráfico 12 - Substituição de entrevista (Candidatos)

Nota-se assim, uma maior receptividade e flexibilidade para a adopção de novas tecnologias por parte dos candidatos, do que por parte dos responsáveis pelos processos de recrutamento e selecção, no que respeita a uma atitude mais radical de integração do Vídeo Currículo como forma de substituição de uma entrevista pessoal.

O papel do Vídeo Currículo, conforme proposto neste trabalho, parece também ser visto pelas partes envolvidas como mais um elemento de avaliação e aumento da qualidade na selecção de candidatos, não reunindo ainda condições, nos termos em que é usado hoje, como alternativa à entrevista pessoal.

5.4.5 ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Os aspectos positivos mais evidenciados pelos candidatos são a possibilidade de ter um primeiro contacto com o candidato, a avaliação da capacidade de comunicação e a aparência física. São também indicadas vantagens quanto à optimização do tempo de selecção e por ser um meio mais prático e apelativo.

Os consultores de RH referem igualmente as vantagens na triagem de candidatos, com recurso ao Vídeo Currículo, pela avaliação de postura, apresentação, criatividade e capacidade de comunicação.

Apesar da maioria dos inquiridos não apontar aspectos negativos na utilização do Vídeo Currículo numa candidatura de emprego, é importante evidenciar que, do lado dos candidatos, um dos aspectos mais evidenciado como negativo é a necessidade de recursos. Existem comentários com diversos argumentos, mas que tendencialmente referem a possível criação de um hiato entre candidatos com diferentes condições e capacidades técnicas, podendo ser criados vídeos profissionais que induzam em erro, pelo excesso de manipulação vídeo, artificialidade pela maquilhagem de conteúdo e tratamento de imagem e, por outro lado, quem use uma abordagem menos profissional pode ser prejudicado pela qualidade final do vídeo.

São também evidenciadas preocupações com a ausência de contacto visual, dificuldade de criação de empatia e de adaptação às principais questões do entrevistador. É ainda indicado por vários candidatos que é um processo mais moroso.

Quanto aos consultores de RH, evidenciam a necessidade de complementar a visualização do Vídeo Currículo com outros recursos e fases de selecção, manifestando ainda preocupação quanto à influência da primeira impressão causada pelo vídeo, nas restantes fases de avaliação.

Importa ainda referir que a maioria dos inquiridos (78% dos consultores e 62% dos candidatos) recomendaria a utilização do Vídeo Currículo, respectivamente para avaliação de candidatos e para uma candidatura de emprego.

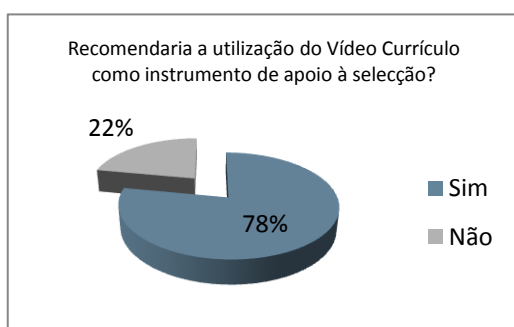


Gráfico 13 - Recomendação
(Responsáveis de RH)

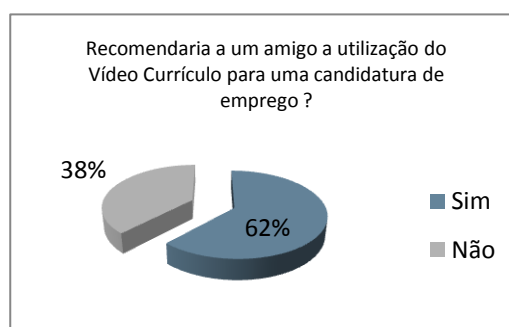


Gráfico 14 - Recomendação
(Candidatos)

5.4.6 UTILIZADORES DO VÍDEO CURRÍCULO

Os resultados das respostas referentes ao tipo de pessoas em que é relevante a utilização do Vídeo Currículo vêm confirmar a sugestão inicial de aplicação deste recurso em casos de necessidade de avaliação de capacidades como a comunicação, apresentação, fluência de línguas, etc.

A maioria dos candidatos (74%) refere que o Vídeo Currículo é de relevante aplicação a todo o tipo de pessoas, ou apenas a candidatos a funções em que a postura e capacidade de comunicação sejam preponderantes. Já a maioria dos consultores reparte a maior fatia de opiniões entre a aplicação do Vídeo Currículo a candidatos para funções com necessidade de avaliar competências de comunicação (44%), com candidatos a funções que exijam qualificações de nível superior (22%).

Do lado oposto da opinião estão apenas alguns candidatos (2%) e consultores de RH (11%) que julgam dever aplicar-se este tipo de recurso apenas a jovens.

No que respeita ao tipo de características pessoais que mais importa avaliar num Vídeo Currículo, a maioria dos candidatos identifica como importante ou muito importante a **capacidade de comunicação verbal**, a **atitude**, a **postura corporal**, a **criatividade**, a **motivação**, a **capacidade de síntese**, o **aspecto e características físicas** e a **liderança**. A **auto-estima** é a característica considerada menos importante por estes inquiridos.

Classifique (de 1 a 5) a importância do Vídeo Currículo na avaliação de características do perfil pessoal face aos formatos tradicionais (e.g. currículo escrito, carta de apresentação).

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Atitude	0%	14%	14%	71%	0%
Capacidade de comunicação verbal	0%	0%	14%	71%	14%
Postura corporal	0%	0%	14%	71%	14%
Auto-estima	14%	0%	57%	29%	0%
Capacidade de síntese	0%	0%	0%	86%	14%
Criatividade	0%	14%	14%	43%	29%
Motivação	0%	14%	29%	43%	14%
Aspecto e características físicas	0%	0%	0%	71%	29%
Liderança / Carisma	14%	0%	57%	29%	0%

Tabela 7 - Características pessoas avaliadas (Candidatos)

Já os consultores de RH dão relevância idêntica aos mesmos aspectos, evidenciando mais significativamente a **capacidade de síntese**. Por outro lado, atribuem menor importância à **auto-estima** e à **liderança**.

Classifique (de 1 a 5) a importância do Vídeo Currículo na avaliação de características do perfil pessoal face aos formatos tradicionais (e.g. currículo escrito, carta de apresentação).

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Atitude	7%	6%	13%	48%	27%
Capacidade de comunicação verbal	4%	1%	10%	45%	40%
Postura corporal	5%	5%	8%	49%	33%
Auto-estima	5%	5%	29%	37%	23%
Capacidade de síntese	5%	7%	16%	45%	26%
Criatividade	5%	5%	18%	44%	27%
Motivação	6%	6%	20%	40%	28%
Aspecto e características físicas	7%	5%	23%	42%	23%
Liderança / Carisma	9%	6%	22%	43%	20%

Tabela 8 - Características pessoas avaliadas (Responsáveis de RH)

5.4.7 FACTORES CRÍTICOS

Considerando as respostas obtidas na área de identificação de vantagens e desvantagens, uma vez que estas dependem da perspectiva ou do papel do interveniente no processo, motivando que uma desvantagem em determinado contexto possa ser considerada uma vantagem num contexto ou nível de abstracção diferente, foram substituídos os conceitos de vantagem/desvantagem por factores críticos, pois constituem questões que devem ser ponderadas em cada integração do Vídeo Currículo no processo de selecção de candidatos.

Assim, como factores críticos para a realização de um Vídeo Currículo, o grupo dos candidatos considera o **desconhecimento de tecnologia para produção**, como a principal barreira à utilização. Ora, sendo este um factor ultrapassado, pois deixou de ser necessário possuir qualquer tecnologia do lado do utilizador, existindo serviços que permitem que todas as funcionalidades sejam disponibilizadas *online*, sem necessidade de instalação, configuração ou conhecimentos técnicos, para além de competências básicas de utilização de aplicações *Web*, este argumento tem tendência a esbater-se num futuro próximo.

Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores críticos apresentados, como dificuldade para a realização de um Vídeo Currículo.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Desconhecimento do formato	5%	6%	9%	52%	27%
Desconhecimento da tecnologia para produção	5%	3%	11%	55%	26%
Falta de competências na utilização das TIC	5%	5%	13%	49%	27%
Dificuldade de acesso às tecnologias	5%	6%	13%	52%	23%
Demasiada exposição / inibição	5%	2%	19%	54%	20%
Não acrescenta valor ao formato “escrito”	13%	10%	37%	29%	12%
Resistência à mudança	8%	5%	16%	45%	27%

Tabela 9 - Factores críticos de utilização (Candidatos)

Outros factores críticos identificados como importantes e muito importantes são o **desconhecimento do formato**, a **falta de competência na utilização de tecnologias de informação e comunicação**, a **dificuldade de acesso às tecnologias**, ou a **demasiada exposição e inibição** que o formato implica.

São considerados factores com menor importância a **resistência à mudança**, ou a **ausência de valor acrescentado ao formato escrito**.

Os consultores seguem a mesma tendência de resposta, sendo, no entanto, mais crítico para estes a **falta de competência na utilização de tecnologias de informação e comunicação**, e a **dificuldade de acesso às tecnologias**.

Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores críticos apresentados, como limitação à utilização do Vídeo Currículo por parte dos candidatos.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Desconhecimento do formato	0%	0%	43%	43%	14%
Desconhecimento da tecnologia para produção	0%	0%	43%	57%	0%
Falta de competências na utilização das TIC	0%	0%	29%	57%	14%
Dificuldade de acesso às tecnologias	0%	0%	43%	14%	43%
Demasiada exposição / inibição	0%	0%	43%	43%	14%
Não acrescenta valor ao formato “escrito”	0%	43%	43%	14%	0%
Resistência à mudança	0%	0%	86%	14%	0%

Tabela 10 - Factores críticos de utilização (Responsáveis de RH)

A questão referente aos factores que poderiam constituir-se como motivação para a utilização de um Vídeo Currículo, levou os candidatos a indicarem que a **diferenciação** e o **formato mais apelativo**, como os mais importantes, sendo a **cultura tecnológica** reconhecida também como um factor relevante. Os inquiridos não consideraram tão importantes factores como a possibilidade de **apresentação de características pessoais** ou a **apresentação de competências técnicas**.

Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores apresentados, como motivação para a utilização do Vídeo Currículo por parte dos candidatos.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Diferenciação	8%	5%	13%	43%	32%
Cultura tecnológica	6%	3%	16%	47%	27%
Apresentação de características pessoais	6%	4%	20%	46%	23%
Apresentação de competências técnicas	7%	6%	24%	37%	26%
Exposição personalizada	7%	4%	18%	41%	30%
Formato mais apelativo	8%	6%	16%	37%	34%

Tabela 11 - Motivação de utilização (Candidatos)

Sobre o mesmo assunto, os responsáveis por processos de recrutamento e selecção dão maior relevância aos factores **diferenciação** e **cultura tecnológica**, como estímulos para a criação de um Vídeo Currículo, indicando como menos importantes a **apresentação de competências técnicas** e a consideração que este é um **formato mais apelativo**.

Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores apresentados, como motivação para a utilização do Vídeo Currículo por parte dos candidatos.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Diferenciação	0%	0%	0%	86%	14%
Cultura tecnológica	0%	0%	0%	100%	0%
Apresentação de características pessoais	0%	0%	43%	57%	0%
Apresentação de competências técnicas	0%	14%	29%	57%	0%
Exposição personalizada	0%	0%	14%	71%	14%
Formato mais apelativo	0%	0%	29%	57%	14%

Tabela 12 - Motivação de utilização (Responsáveis de RH)

Foram ainda colocadas algumas questões mais genéricas, para recolha de opinião sobre a sensibilidade para a utilização deste formato, mas também sobre a margem de progressão e de aceitação que o Vídeo Currículo terá num futuro próximo.

Estas questões reforçaram alguns dos factores julgados relevantes e para os quais importava ter uma confirmação clara da opinião dos grupos inquiridos.

Como considerações gerais quanto ao formato de Vídeo Currículo, os candidatos destacam que este elemento **torna mais flexível o processo de candidatura**, que é um **factor diferenciador numa candidatura**, que será um **formato comum num futuro próximo**.

Referem os candidatos, no entanto, que não deverá **substituir o formato tradicional** de currículo (texto), nem deve ser usado como **substituição de uma primeira entrevista pessoal**, servindo apenas como **complemento aos formatos tradicionais** (e.g. curriculum vitae escrito, carta de apresentação e motivação).

Indique (de 1 a 5) a sua opinião sobre as frases apresentadas.

O Vídeo Currículo ...

	1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Indiferente	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
É um factor diferenciador numa candidatura	9%	10%	15%	45%	21%
Torna mais flexível o processo de candidatura	9%	12%	22%	47%	11%
Substitui uma primeira entrevista pessoal	30%	25%	15%	21%	9%
Substitui o formato tradicional (escrito)	21%	39%	15%	16%	9%
Deve ser usado apenas como complemento aos formatos tradicionais	7%	8%	19%	43%	23%
Será um formato comum num futuro próximo	8%	7%	14%	45%	27%

Tabela 13 - Considerações sobre o Vídeo Currículo (Candidatos)

O grupo de inquiridos, com responsabilidade na selecção dos candidatos, segue a mesma tendência nas questões comuns aos candidatos, evidenciando a necessidade de articulação do Vídeo Currículo com os formatos tradicionais, não devendo substituir uma primeira entrevista pessoal.

Este grupo considera que o formato vídeo, como complemento aos restantes elementos, é um factor diferenciador numa candidatura e que permite melhorar a triagem inicial de candidatos.

Mas referem ainda, em questões específicas para este grupo, que o Vídeo Currículo permite **reduzir o tempo de avaliação de candidaturas**, diversifica a forma de candidatura **permitindo incluir mais candidatos** e **reduz os custos de selecção** de candidatos.

Indique (de 1 a 5) a sua opinião sobre as frases apresentadas.

O Vídeo Currículo ...

	1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Indiferente	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
É um factor diferenciador na análise da candidatura	0%	0%	29%	71%	0%
Permite melhorar a triagem inicial de candidatos	0%	0%	29%	29%	43%
Substitui uma primeira entrevista pessoal	43%	14%	14%	14%	14%
Reduz o tempo de avaliação de uma candidatura	14%	0%	29%	57%	0%
Reduz custos no processo de selecção de candidatos	0%	14%	0%	86%	0%
Substitui o formato tradicional (escrito)	14%	29%	14%	29%	14%
Deve ser usado apenas como complemento aos formatos tradicionais	0%	14%	0%	71%	14%
Será um formato comum num futuro próximo	0%	14%	29%	43%	14%
Diversifica a forma de candidatura, permitindo incluir mais candidatos	0%	0%	29%	57%	14%

Tabela 14 - Considerações sobre o Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)

Assim, apesar destas opiniões não poderem ser extrapoladas para a generalidade dos responsáveis por processos de R&S das empresas nacionais, dado a reduzida dimensão da amostra neste grupo, constituem uma tendência interessante que contribui para sustentar algumas das boas práticas sugeridas neste trabalho.

5.4.8 USABILIDADE

Questões relativas ao tipo de conteúdo, à duração do vídeo e à facilidade de criação do Vídeo Currículo, também fizeram parte do questionário proposto, pois eram factores que importava distinguir, para criar o conjunto de sugestões que podem fazer com que o Vídeo Currículo seja um instrumento mais eficaz.

Conforme já referido anteriormente neste trabalho, não obstante a possibilidade de criação de Vídeo Currículo numa abordagem mais criativa e fora dos conteúdos tradicionais, o que pode ser valorizado significativamente, principalmente se o vídeo for dedicado a uma oportunidade em particular, foram apresentadas questões aos inquiridos sobre os conteúdos numa visão mais conservadora.

Assim, tendo como base a estrutura típica de um *curriculum vitae* tradicional (Europass, 2002), os candidatos apontam como elementos mais importantes a incluir num Vídeo Currículo são a **experiência profissional**, a **educação/formação**, a demonstração de **conhecimento de idiomas** e a apresentação de aptidões e competências pessoais.

Este grupo dá um pouco de menos relevância à **informação pessoal** e identificando como menos importante a **apresentação de portefólio** e a demonstração de actividades de **prática simulada da função**.

Quanto ao formato de Vídeo Currículo, quais os elementos que considera mais importantes constarem neste recurso:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Informação Pessoal	3%	8%	10%	53%	25%
Experiência Profissional	3%	4%	11%	44%	37%
Educação / Formação	3%	3%	10%	52%	32%
Idiomas	3%	3%	14%	53%	28%
Aptidões e Competências Pessoais	3%	2%	14%	47%	33%
Apresentação de Portefólio	5%	3%	28%	47%	16%
Simulação da função (prática simulada)	8%	13%	33%	33%	13%

Tabela 15 - Elementos importantes num Vídeo Currículo (Candidatos)

Neste domínio, os responsáveis pelo processo de selecção têm opinião semelhante à dos candidatos, elegendo a **experiência profissional** como o elemento mais importante, seguido das **aptidões e competências pessoais** e dando ainda relevância à **informação pessoal** e à **fluência em línguas**.

Quanto ao formato de Vídeo Currículo, quais os elementos que considera mais importantes constarem neste recurso:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Informação Pessoal	0%	0%	0%	86%	14%
Experiência Profissional	0%	0%	14%	29%	57%
Educação / Formação	0%	0%	29%	43%	29%
Idiomas	0%	0%	0%	86%	14%
Aptidões e Competências Pessoais	0%	0%	0%	71%	29%
Apresentação de Portefólio	0%	0%	57%	14%	14%
Simulação da função (prática simulada)	0%	0%	14%	57%	14%

Tabela 16 - Elementos importantes num Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)

Os factores de facilitação para a criação de um Vídeo Currículo mais evidenciados pelos candidatos são a **acessibilidade**, traduzida na facilidade de acesso à tecnologia e a **usabilidade**, referindo-se a disponibilização de aplicações de fácil utilização. Com alguma relevância são apontados ainda a utilização de **tecnologias livres** e a **criação de normas** para esta área, não sendo muito considerada a importância da integração de **marcadores e textos complementares**.

Qual o grau de importância que atribui aos seguintes factores, na facilitação de criação de Vídeo Currículo:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Aplicações de fácil utilização (usabilidade)	4%	4%	15%	49%	27%
Facilidade de acesso à tecnologia (acessibilidade)	3%	3%	12%	53%	29%
Utilização de tecnologias livres (e.g. youtube)	3%	6%	18%	51%	22%
Integração de marcadores e textos complementares	4%	7%	25%	45%	19%
Criação de normas (standards) para este formato	5%	4%	18%	43%	30%

Tabela 17 - Facilitação da criação de Vídeo Currículo (Candidatos)

Em sintonia com os candidatos, os grupo de consultores de RH alinham as suas respostas no mesmo sentido, enfatizando a **usabilidade** e a **acessibilidade**, mas dão mais relevância à integração de **marcadores e textos complementares**, do que à **criação de normas**.

Qual o grau de importância que atribui aos seguintes factores, na facilitação de criação de Vídeo Currículo:					
	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Aplicações de fácil utilização (usabilidade)	0%	0%	0%	57%	43%
Facilidade de acesso à tecnologia (acessibilidade)	0%	0%	0%	71%	29%
Utilização de tecnologias livres (e.g. youtube)	0%	0%	43%	57%	0%
Integração de marcadores e textos complementares	0%	0%	14%	86%	0%
Criação de normas (standards) para este formato	0%	0%	29%	71%	0%

Tabela 18 - Facilitação da criação de Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)

Finalmente, no que respeita à duração de um Vídeo Currículo, a maioria das respostas de ambos os grupos concentra-se na opção que refere **2 a 3 minutos**. Esta concentração é especialmente evidenciada no grupo dos consultores de RH, que manifestamente têm preferência por vídeos de curta duração (inferiores a 3 minutos), mas cujo conteúdo seja significativo, escolhendo 71% a opção de duração entre 2 e 3 minutos, e nenhum dos inquiridos optou pela opção superior a 3 minutos.

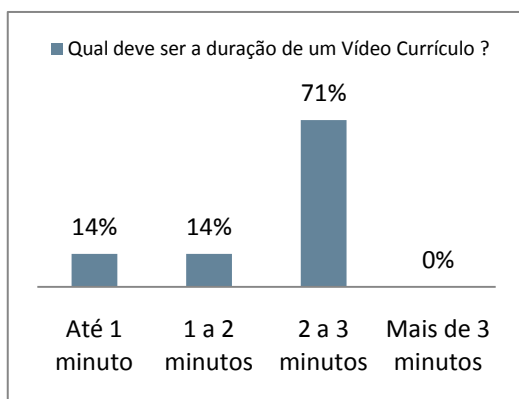


Gráfico 15 - Duração de um Vídeo Currículo (Responsáveis de RH)

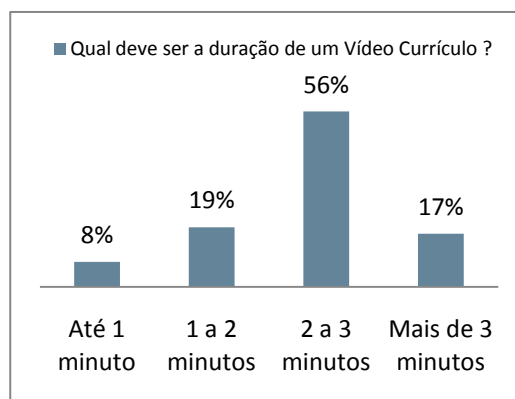


Gráfico 16 - Duração de um Vídeo Currículo (Candidatos)

No estudo realizado em 2007, pela Vault, Inc. (Yaptangco, 2007) indicava que 67% dos empregadores entrevistados referiam que a duração de um Vídeo Currículo deveria situar-se entre os 30 segundos e 2 minutos, não estando especificada a distribuição dentro destes valores.

Assim, as respostas obtidas aproximam-se das que apresentamos neste trabalho, sobressaindo que este conteúdo nunca deve exceder os 3 minutos, considerando-se a duração média de 2 minutos como a mais eficaz.

5.4.9 SATISFAÇÃO NA UTILIZAÇÃO

Importa, finalmente, registar alguns dos comentários que foram enviados pelos candidatos e que reforçam as anteriores respostas e as tendências de opinião deste grupo de inquiridos.

Uma das questões evidenciadas nos comentários é o receio de discriminação pela imagem. Apesar de este ser um factor comum às entrevistas pessoais e até à análise de currículos em que muitas vezes se exige a inclusão de uma fotografia, parece ser uma das preocupações que mais inquieta os inquiridos que manifestam estar menos confortáveis com a introdução deste recurso nos processos de selecção.

Alguns dos comentários registados que sugerem esta preocupação foram: (...)“*Nunca tinha ouvido falar deste formato de apresentação de currículo, mas acho, que se começar a implementar, muitos candidatos irão ser julgados pela aparência e não pela competência*”. Outro candidato refere que é “*muito importante que não se torne numa ferramenta de exibicionismo*”.

Regista-se ainda um comentário mais radical que refere que o Vídeo Currículo “*deve ser totalmente proibido*”, justificando com a contratação de pessoas sem competência, com base apenas na sua aparência física. Naturalmente que estas posições mais extremadas, que se podem encontrar nas opiniões e comentários de 3 dos candidatos inquiridos, reflectem o desconhecimento de um processo de recrutamento e selecção, e sugerem

algum desconforto com as metodologias de selecção, independentemente do tipo de recursos usados. Mais manifestam alguma ingenuidade, por tenderem a generalizar e acreditar que uma organização contrata os seus colaboradores por serem, como referido num comentário, *“todos lindos por fora e ocos por dentro”*.

Do outro lado do espectro de opiniões aparecem comentários mais fundamentalistas de apoio incondicional às tecnologias, independentemente do contexto de utilização. Alguns comentários que classificam o Vídeo Currículo como *“uma excelente aposta”*, *“ferramenta muito útil para a nossa promoção”* ou *“instrumento fundamental de futuro”*, mas que aparentam manifestar esta opinião apenas porque no processo foi introduzida uma nova tecnologia, podendo ser considerados como pessoas com perfil de adeptos iniciais, numa tradução livre do conceito de *early adopters* (Rogers, 2003).

No centro das opiniões encontram-se aqueles que, com mais ou menos entusiasmo em relação ao Vídeo Currículo, orientam os seus comentários à necessidade de utilização de recursos adequados a cada perfil e função, admitindo a utilização deste recurso sempre que se justificar e na medida proporcional às necessidades identificadas, principalmente como complemento aos formatos tradicionais (e.g. currículo escrito, entrevista), agilizando o processo de selecção.

Outro tópico objecto de comentários adicionais foi a questão do formato, com sugestões de criação de normas e guias para uniformização dos conteúdos criados: *“O Vídeo Currículo deve complementar o currículo escrito. Dever haver um formato próprio para determinados grupos, de forma a orientar a pessoa como se fosse uma primeira entrevista. Deve ser curto e conciso”*. Houve ainda quem sugerisse que o Vídeo Currículo, em algumas funções poderia substituir completamente os formatos tradicionais: *“A curto/médio prazo apenas para as profissões mencionadas no questionário. O incremento das novas tecnologias levará ao desaparecimento do CV tradicional, principalmente do formato papel”*.

Também a questão ambiental foi uma preocupação que mereceu comentários dos candidatos, nomeadamente com a poupança de papel que pode ser estimulada com a introdução do Vídeo Currículo: *“Acho que a tendência no futuro bem próximo será este formato de currículo que é uma política de preservação ambiental muito importante pois menos papéis serão utilizados e menos árvores serão derrubadas. E politicamente correcto.”*

Finalmente, regista-se a preocupação com os critérios e metodologia de avaliação em funções com orientação técnica: *“O Vídeo Currículo pode vir a ser um instrumento muito eficaz na escolha de um candidato, desde que se leve em conta que o analista do mesmo não é uma pessoa generalista, pois, este provavelmente não ter o perfil exigido para fazer esse tipo de análise. Por exemplo, para análise de um Vídeo Currículo de um Engenheiro não poderia ser um especialista em RH, porque as funções de um cargo de engenharia fugiria totalmente a sua capacidade de análise.”*

Naturalmente que, mais uma vez, parece existir alguma mistura de conceitos, neste caso entre os recursos/conteúdos a analisar num processo de selecção e a metodologia adoptada nesse processo. No comentário aqui apresentado é fácil perceber que a preocupação é válida independentemente do formato (e.g. vídeo, currículo escrito), pois a questão central é sobre a competência técnica de avaliação para funções especializadas, o que é um factor paralelo ao abordado neste trabalho e não está directamente relacionado com o tipo de conteúdo que é apresentado pelo candidato para análise.

É importante registar que estes comentários são a manifestação de um envolvimento no instrumento e no tema em discussão, revelando que os inquiridos não o preencheram de forma superficial, mas, pelo contrário, que reflectiram sobre este problema, levando-os a preencher campos de comentário, para além das obrigatórias respostas fechadas.

*People cannot discover new
oceans until they have the
courage to lose sight of the shore.*

Autor desconhecido

6 CONCLUSÕES

6.1 PRINCIPAIS ASSERÇÕES

Seguindo o planeamento previsto e os objectivos que foram definidos no início deste projecto, foi possível concretizar as tarefas das quais decorrem as conclusões aqui apresentadas.

A implementação do protótipo, com base no modelo de integração do Vídeo Currículo com os outros recursos tradicionais, articulada com os resultados dos inquéritos propostos, permitiu a apresentação de um conjunto de recomendações práticas, que contribuem para a orientação de candidatos e técnicos de recursos humanos na utilização de Vídeo Currículo em contextos de recrutamento e selecção.

Foi ainda possível obter indicadores sobre o público-alvo onde o Vídeo Currículo pode ser usado com maior eficácia, e sobre os estímulos que motivam a adopção do Vídeo Currículo para suporte a processos de recrutamento e selecção. Obtiveram-se também indicadores sobre a satisfação dos intervenientes na utilização do Vídeo Currículo e sobre os factores que constituem obstáculos na utilização deste formato.

Assim, tendo como base as hipóteses colocadas, apresentam-se as principais asserções, que derivam da articulação entre as diferentes tarefas e fases deste trabalho.

A introdução de Vídeo Currículo no processo de recrutamento e selecção contribui para uma melhor avaliação dos candidatos, das suas competências e capacidades, sendo reconhecido o seu valor, principalmente nos contextos e funções identificadas (e.g. necessidade de avaliação de capacidades como a comunicação, apresentação, fluência de línguas).

Assim, a hipótese (H1) é confirmada em contextos bem caracterizados e validando-se a eficácia de utilização do Vídeo Currículo como substituição de tarefas ou etapas do processo de recrutamento e selecção, sendo que, na generalidade dos casos, o Vídeo Currículo pode otimizar este processo, mas apenas como complemento aos formatos tradicionais, não se substituindo às etapas ou tarefas que normalmente são realizadas.

Ficou evidente o entusiasmo e curiosidade dos candidatos pelo formato de Vídeo Currículo. Apesar de alguma adversidade à sua utilização de carácter obrigatório, a maioria dos candidatos mostra-se muito favorável à possibilidade de ter disponível a opção de Vídeo Currículo e recomenda a sua utilização. Consideram-se, por isso, confirmadas as hipóteses (H2 e H3), pois uma maior diversidade de conteúdos, nomeadamente conteúdos mais apelativos, diversificados e adequados à cultura tecnológica dos candidatos, contribui para o aumento da satisfação de utilização das plataformas e, por isso, estimula o aumento de candidatos.

Outro factor relevante foi a importância atribuída à acessibilidade, traduzida na facilidade de acesso à tecnologia e a usabilidade, referindo-se à disponibilização de aplicações de fácil utilização. Assim, confirma-se a hipótese (H4), que refere a importância da usabilidade do sistema de criação, edição, gestão e armazenamento do Vídeo Currículo, no aumento da satisfação na sua utilização, contribuindo para a melhoria do processo.

Os principais estímulos à integração do Vídeo Currículo passam pela flexibilidade, grau de liberdade e de criatividade que este formato proporciona. Também é considerado um conteúdo mais apelativo e com maior proximidade à cultura tecnológica da população activa. Finalmente, pode funcionar como factor de inclusão e abrangência, permitindo o acesso aos processos de recrutamento, por pessoas que não teriam possibilidade de o fazer com base nas metodologias e formatos tradicionais.

Por outro lado foram identificados vários factores críticos, geralmente como manifestação de percepção das dificuldades que podem surgir e não como reflexo da experiência pessoal, o que leva a uma tendência de enumeração de potenciais dificuldades tecnológicas.

O desconhecimento de tecnologia para produção, o desconhecimento do formato, a falta de competência na utilização de tecnologias de informação e comunicação, e a dificuldade de acesso às tecnologias, são os factores mais evidenciados.

Ainda assim, parece que os factores críticos mais relevantes não se prendem com questões tecnológicas, mas com a abordagem na criação do conteúdo e da sua posterior utilização, quer por razões de segurança e privacidade, quer pelo tipo de mensagem e imagem do candidato que são transmitidas pelo vídeo.

Outro factor crítico relevante na utilização de um Vídeo Currículo é a exposição a que o candidato está sujeito, que pode ser uma limitação em casos de candidatos mais tímidos e inibidos. Ainda assim, por definição uma candidatura, sejam quais forem os recursos e técnicas usadas, é uma exposição e promoção pessoal, pelo que este é um argumento discutível.

No que respeita ao público-alvo, o Vídeo Currículo foi identificado como mais apropriado em contextos de recrutamento de pessoas para funções onde a postura corporal e capacidade de comunicação verbal, a atitude, a criatividade e a capacidade de síntese sejam preponderantes. Apesar de se dever analisar as circunstâncias de cada processo, para validar a possibilidade e eficácia de utilização deste formato, verifica-se uma melhor adaptação para funções que exijam qualificações de nível superior.

Estas asserções resumem as principais restrições e orientações, na utilização do Vídeo Currículo, que podem influenciar a sua conveniente utilização, sendo principalmente baseadas na sensibilidade dos intervenientes no processo de R&S.

Finalmente, como resposta à questão de investigação que motivou e orientou este trabalho, pode concluir-se que a utilização de conteúdos que integrem vídeo *online* pode acrescentar valor aos processos de recrutamento e selecção, nomeadamente se forem ponderadas as orientações definidas nas secções 4.4 e 4.5, principalmente se:

- O processo for objecto de reflexão e planeamento, definindo claramente as etapas, tarefas e conteúdos envolvidos, bem como o público-alvo e se os conteúdos solicitados são compatíveis com os seus interesses e cultura tecnológica;
- O Vídeo Currículo for usado como complemento aos formatos tradicionais, identificando-se as fases em que se deve recorrer a cada tipo de conteúdo;
- Forem definidas métricas e critérios de avaliação de conteúdos, com base nos requisitos definidos para a função;
- For ponderado o nível de imposição de formatos ou guião para a criação do vídeo, influenciando a criatividade dos candidatos;
- O processo for suportado por uma pilha tecnológica que dê garantias de segurança e privacidade, com definição de políticas transparentes de utilização do serviço;
- As aplicações usadas forem desenhadas para uma utilização intuitiva, mesmo para quem não tenha conhecimentos informáticos;
- Forem consideradas formas alternativas de participação, em caso de manifesta impossibilidade de desenvolvimento do Vídeo Currículo.

Assim, os factores críticos, os estímulos identificados e as orientações, articuladas com as boas práticas já enunciadas e com as estratégias de desenvolvimento do processo de recrutamento e selecção com integração de Vídeo Currículo, constituem uma base para utilização de um recurso com características que trazem benefícios para ambas as partes envolvidas.

Conclui-se, por isso, que o Vídeo Currículo pode ser usado nos contextos descritos, como mais um instrumento de avaliação de candidaturas, principalmente como apoio na Etapas 2, 3, 4 e 6, identificadas na secção 2.3. Pode ainda ser considerado como substituto de tarefas nas Etapas 3 e 4, bem como apoio na apresentação de candidatos pela empresa consultora à organização cliente, conforme descrito na Etapa 6. Em qualquer dos modelos, com as devidas precauções, existem condições para que o Vídeo Currículo contribua para uma melhor qualidade geral do processo de recrutamento e selecção.

6.2 SUGESTÕES PARA TRABALHO FUTURO

Como descrito ao longo do trabalho não são significativos os documentos científicos encontrados, que se debrucem sobre a utilização de tecnologias de vídeo nos contextos de recrutamento e selecção. Para além de artigos de opinião ou comerciais, que se encontram distribuídos pela Internet, é reduzido o número de publicações científicas (e.g. revistas científicas, actas de conferências) que apresentem estudos ou projectos de integração de novas tecnologias com recurso a elementos de vídeo no âmbito da gestão de recursos humanos.

Considera-se, assim, relevante a realização de estudos que, de forma abrangente, comparem as diferentes tecnologias disponíveis, para as etapas do processo de recrutamento e selecção, e que validem os ganhos em desempenho que derivam da introdução dessas tecnologias, bem como os contextos em que cada tecnologia deve ser usada.

A utilização de vídeo-conferência, redes sociais *online*, ambientes virtuais de colaboração, simuladores, telepresença, *vlogs* e outras formas de utilização de vídeo que parecem fazer sentido integrar no âmbito do recrutamento e selecção, mas também da área de gestão de recursos humanos em geral, carecem de confirmação e validação científica.

Justifica-se, por isso, a articulação entre a comunidade académica e as organizações, no sentido de explorarem a integração de novas tecnologias que permitam otimizar os processos e responder aos novos desafios de gestão de recursos humanos, num ambiente globalizado.

Assim, como trabalho futuro, sugere-se a realização de experiências com diferentes modelos, com base em grupos controlados, que quantifiquem o valor que cada tecnologia pode introduzir em contextos típicos predefinidos. A realização de estudos, projectos e protótipos em ambientes controlados, com a colaboração de entidades especializadas, pode estimular a proposta de novos modelos, tecnologias, metodologias ou arquitecturas dedicadas à área da Gestão de Recursos Humanos.

6.3 CONCLUSÕES FINAIS

Face aos resultados obtidos, ao estudo desenvolvido e à interacção e experiência que decorreram da implementação do protótipo de articulação do Vídeo Currículo com os formatos tradicionais, conclui-se que a utilização de conteúdos que integrem vídeo *online* acrescenta valor aos processos de recrutamento e selecção de recursos humanos, trazendo benefícios para os candidatos e para as entidades que promovem o recrutamento, sempre o contexto e o perfil para a função pretendida o permitam.

Nota-se uma maior receptividade nos candidatos, para a utilização do Vídeo Currículo, do que nos consultores de recursos humanos. Esta tendência pode ser justificada pela maior flexibilidade dos candidatos e pela cultura tecnológica que foi abordada ao longo deste trabalho, bem como pela resistência à mudança e pela pouca receptividade a tecnologias novas, que motivem profundas alterações na metodologia seguida nas organizações, com a qual os responsáveis pelos processos de recrutamento e selecção se sentem confortáveis.

Apesar da criação de conteúdos vídeo estar hoje acessível à generalidade da população, não existindo custos para a sua produção, edição ou alojamento, conclui-se que a utilização de vídeo neste contexto, ainda não está num estágio de maturidade e de integração na cultura tecnológica da população activa, para que possa substituir qualquer fase de um processo de selecção (e.g. entrevista) ou qualquer peça que constitua esses processos (e.g. Curriculum Vitae escrito).

No entanto, considera-se um elemento extremamente relevante no complemento e no apoio ao consultor para avaliação de competências que possam ser consideradas essenciais no perfil dos candidatos.

Assim, a utilização do Vídeo Currículo não poderá ainda ser considerada abrangente, para utilização generalizada, mas poderá ser um elemento de elevado valor, sempre que for considerado existirem condições para a sua integração.

É fundamental encontrar medidas proporcionais aos recursos existentes no mercado, adoptando-se estratégias diferenciadas e ajustando-as às necessidades do contexto em que se desenvolve a selecção. Assim, o Vídeo Currículo não deverá ser usado indiscriminadamente, mas apenas após uma análise cuidada da possibilidade da sua integração e do valor que acrescenta ao processo, sob pena de poder ter o efeito contrário ao pretendido e afastar potenciais candidatos.

Quer o que foi possível apurar de forma mais empírica, quer os resultados dos questionários dirigidos aos intervenientes directamente envolvidos em processos de recrutamento e selecção, sugerem que, salvaguardando as questões de contexto, o Vídeo Currículo pode reduzir o tempo de avaliação de candidaturas, diversifica a forma de candidatura permitindo incluir mais candidatos e permite reduzir os custos de selecção de candidatos.

Deve ainda ser considerado como um recurso relevante em situações de contratação internacional, cujas dificuldades logísticas requerem a utilização de alternativas à entrevista pessoal de um número elevado de candidatos.

No entanto, assiste-se ainda a uma modesta utilização deste tipo de tecnologias. Entre os argumentos mais usados para a tímida utilização do Vídeo Currículo, encontram-se os custos e o baixo nível de literacia informática. A utilização reduzida do Vídeo Currículo prende-se, por isso, também com o desconhecimento das novas tecnologias disponíveis, que permitem a sua criação sem necessidade de equipamentos específicos, ou especiais competências informáticas.

Uma maior aposta na formação e sensibilização de utilizadores, nomeadamente consultores de recursos humanos e candidatos, permitiria incrementar o envolvimento com estes conteúdos e, assim, aumentar o nível de utilização e aproveitamento da tecnologia para aumento na qualidade da escolha do melhor candidato.

Mais do que o custo de mudança, de adopção de novas tecnologias, de adaptação das metodologias e de formação dos consultores, deve equacionar-se o custo que pode implicar a inércia nesta matéria, permanecendo com as tradicionais metodologias e recursos, seguindo apenas as tendências de quem lidera pela inovação.

Será necessário ponderar o custo de inovar ou seguir, aparentemente de forma confortável, quem já testou e validou novas metodologias, podendo este conforto constituir-se numa grave ameaça de subsistência, motivado pela inacção e pelo adormecimento numa zona de conforto.

O Vídeo Currículo é um instrumento com elevado valor para os processos de recrutamento e selecção, não tem complexidade tecnológica de implementação e não implica custos significativos, nem para as organizações, nem para os candidatos. É um recurso que se baseia em tecnologia ubíqua e adequado à cultura tecnológica de uma parte relevante da população activa.

Considera-se, face aos benefícios que foram identificados, que a integração do Vídeo Currículo nas metodologias de recrutamento e selecção, pode contribuir para um aumento da qualidade do processo e, conseqüentemente, para o seu objectivo: encontrar a melhor pessoa para a função.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abaixo apresentam-se as referências consideradas mais significativas para suporte ao desenvolvimento deste trabalho. As referências são apresentadas no formato proposto pela American Psychological Association (APA, 2008), definido no EndNote (Endnote, 2008), por, conforme referido por Sekaran (Sekaran, 2003) tratar-se de um dos formatos mais utilizados na área da gestão.

Assim, apesar das sugestões de Eco (Eco, 2007) no que respeita à utilização de apenas uma inicial do nome próprio do autor, a utilização alargada das orientações da APA para a citação bibliográfica, foi o critério adoptado para a elaboração das referências neste trabalho.

Adão, C. (2006). *Tecnologias de Streaming em Contextos de Aprendizagem*. Universidade do Minho, Guimarães.

Almeida, H. (2009). *Evolução das Práticas de Gestão de Recursos Humanos em Pequenas e Médias Empresas (Tese de Doutoramento)*. Instituto de Educação e Psicologia - Universidade do Minho.

Anderson, N. (2003). Applicant and recruiter reactions to new technology in selection: A critical review and agenda for future research. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(JUN-SEP 2003), 121-136.

ANERH. (2008). Associação Nacional de Empresas de Recursos Humanos. Retrieved July, 2008, from <http://www.anerh.pt>

APA. (2008). American Psychological Association. Retrieved February, 2008, from <http://www.apa.org/>

AR. (2008). Lei da Protecção de Dados Pessoais (Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro). In *Diário da República - Nº 247 - I Série* (pp. 5536-5546): Assembleia da República Portuguesa.

Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice* (10th ed.): Kogan Page.

Arthur, J. (1994). *Market Yourself with a Video Resume [VHS]*: Image Vision.

Bacon, J. (2009). *The Art of Community: Building the New Age of Participation*: O'Reilly Media.

- Bell, B., Lee, S.-W., & Yeung, S. (2006). The impact of e-HR on professional competence in HRM: Implications for the development of HR professionals. *Human Resource Management, 45*(3), 295-308.
- Blogger. (2008). Blogger. Retrieved May, 2008, from <http://www.blogger.com/>
- Bodea, C., Bodea, V., & Zsolt, M. (2003). Human Resource Management in the Internet Age: e-Recruitment and e-Selection Methods. *Economy Informatics Journal, III*(3).
- Camara, P. (2000). *Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica dos recursos humanos* (2nd ed.): Dom Quixote.
- Chiavenato, I. (2001a). *Advances and Challenges in Human Resource Management in the New Millennium: Public Personnel Management*
- Chiavenato, I. (2001b). *Recursos Humanos*: Editora Atlas.
- Claritymediagroup. (2008). Clarity Media Group. Retrieved May, 2008, from <http://www.claritymediagroup.com/>
- CNPD. (2009). Comissão Nacional de Protecção de Dados. Retrieved May, 2009, from <http://www.cnpd.pt/>
- Cubiks. (2000). Shaping the future of e-selection: Findings from the Cubiks survey on e-selection [Electronic Version], from <http://www.cubiks.com/>
- CVOne. (2008). CV One Video Resume Software - Create Your Online Video Job Application. Retrieved November, 2008, from <http://www.gocvone.com/>
- Cyberviewcv. (2008). Streaming Video Resume Bank. Retrieved May, 2008, from <http://www.cyberviewcv.com/>
- Delicious. (2008). Delicious: Social Bookmarking. Retrieved May, 2008, from <http://www.delicious.com/>
- Duarte, C. (2009). Vídeo currículo começa a ser alternativa [Electronic Version]. *Rua Direita*. Retrieved July, 2009, from <http://www.ruadireita.com/empresariais/info/video-curriculo-comeca-a-ser-alternativa/>
- Dubner, S. (2007). Why Isn't the Video Resume More Popular [Electronic Version]. *The New York Times / nytimes.com*, from <http://freakonomics.blogs.nytimes.com/>
- Ecademy. (2008). Ecademy - Supporting Business People. Retrieved May, 2008, from <http://www.ecademy.com/>
- Eco, U. (2007). *Como se faz uma tese em ciências humana* (13 ed.). Lisboa: Editorial Presença.
- Elevus. (2008). Elevus - People & Business Results. Retrieved November, 2008, from <http://www.elevus.pt>

-
- Ellin, A. (2007). Auditioning in a Video Résumé [Electronic Version]. *The New York Times*, from <http://www.nytimes.com/2007/04/21/business/21trainer.html>
- Endnote. (2008). EndNote. Retrieved February, 2008, from <http://www.endnote.com/>
- Europass. (2002). Europass, an initiative of the European Commission. Retrieved May, 2008, from <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- EuropassXML. (2008). Europass XML Schemas. Retrieved May, 2008, from <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Downloads/TechnicalResources/XML.csp>
- Facebook. (2008). Facebook. Retrieved May, 2008, from <http://www.facebook.com/>
- Foursquare. (2009). Foursquare. Retrieved November, 2009, from <http://www.foursquare.com/>
- Galdino, G., & Gotway, M. (2005). The digital curriculum vitae. *Journal of the American College of Radiology*, 2(2), 183-188.
- Harrington, S. (2007). Recruitment: Social networking sites - Would you hire him? [Electronic Version]. *Human Resources*. Retrieved October, 2007, from <http://www.hrmagazine.co.uk>
- Hasson, J. (2007). Blogging for Talent. *HR Magazine*, 52, 65-68.
- Iglesia, J., & Gayo, J. (2008). Doing business by selling free services. In *Web 2.0: The Business Model* Springer.
- INE. (2006). Conceitos Estatísticos: Mercado de Trabalho. Retrieved September, 2009, from http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/Detalle.aspx?cnc_cod=1476
- IOLEmprego. (2010). IOL Emprego e Formação. Retrieved January, 2010, from http://www.emprego.iol.pt/index.php?page=en_videoCurriculos
- Jacoway, K. (2010). *I'm in a Job Search. Now What?: Using LinkedIn, Facebook, and Twitter as part of your job search strategy*: Happy About.
- James, C. (2009). *Young People, Ethics, and the New Digital Media*: Massachusetts Institute of Technology - MIT Press.
- Jobirn. (2009). Jobirn: Insider Referral Network for Job Searches and Career Advancement. Retrieved 2009, July, from <http://www.jobirn.com/>
- Jobster. (2008). Jobster: Meet your future. Retrieved May, 2008, from <http://www.jobster.com/>
- Kotlyar, I., & Ades, K. (2002). Don't overlook recruiting tools: Assessment technology can help match the best applicant to the right job - Systems & Solutions. *HR Magazine*, 47.

-
- KwikSurveys. (2009). Kwik Surveys. Retrieved April, 2009, from <http://www.kwiksurveys.com/>
- Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*: Archives of psychology.
- Linkedin. (2008). Linkedin. Retrieved May, 2008, from <http://www.linkedin.com/>
- Marsden, P., & Campbell, K. (1984). Measuring tie strength. *Social Forces*, 63, 482-501.
- Marsden, P., & Campbell, K. (1990). Recruitment and Selection Processes: The Organizational Side of Job Searches. *Social Mobility and Social Structure*, 59-79.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2000). *Human Resource Management* (9th ed.): South-Western College Publishing Thomson Learning.
- McGrath, B. (2006). Aleksey the Great. *The New Yorker*, October, 23.
- Mediacurriculum. (2008). Video and Media Curriculum. Retrieved May, 2008, from <http://www.mediacurriculum.com>
- MeetMyCV. (2008). Meet My CV. Retrieved October, 2008, from <http://www.meetmycv.com>
- Mefedia. (2008). Mefedia: Discover the Video Web. Retrieved May, 2008, from <http://www.mefedia.com/tags/curriculum>
- Mills, C. (2009). *You're Hired! How to write a brilliant CV*: Trotman Publishing.
- Monster. (2009). Monster: Your calling is calling. Retrieved July, 2009, from <http://jobsearch.monster.com/>
- MySpace. (2008). MySpace. Retrieved May, 2008, from <http://www.myspace.com/>
- Neves, M. (2007). O programa é você. *Revista Época*, Ed. 473, 11th June 2007.
- O'Reilly, T. (2005). What Is Web 2.0 [Electronic Version]. Retrieved May, 2007, from <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>
- Optimus. (2010). Optimus Recruta no Facebook [Electronic Version]. Retrieved March, 2010, from <http://www.optimus.pt/Main/SobreaOptimus/PressReleases/2010>
- Persch, J. (2007). Dying to get that job? Don't use a video resume [Electronic Version]. *MSNBC Interactive*, from <http://www.msnbc.msn.com/id/21323396/>
- Pollitt, D. (2002). Good selection is route to sustaining success. *Human Resource Management International Digest*, 10(3), 8-10.
- Queensland. (2009a). The best job in the world. Retrieved January, 2009, from <http://www.islandreefjob.com.au/about-the-best-job/>
-

- Queensland. (2009b). Queensland Tourism. Retrieved January, 2009, from <http://www.tq.com.au/>
- Queensland. (2009c). Queensland Tourism - Youtube channel. Retrieved January, 2009, from <http://www.youtube.com/islandreefjob>
- Ranson, D. (2006). Video resumes are taking off. *CollegeJournal, The Wall Street Journal*
- Rogers, E. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th Edition ed.): The Free Press.
- Rolls, J. (1993). *Video Technology: Resumes of the Future*. Paper presented at the 8th World Conference on Cooperative Education Dublin, Ireland.
- Santos, C. (2002). *Integrating technologies to assist the candidate pre-selection process*. Paper presented at the 6th World Multiconference on Systemics, Cybernetics and Informatics, Orlando, Florida.
- SapoEmprego. (2010). Sapo Emprego. Retrieved January, 2010, from <http://emprego.sapo.pt/>
- Schawbel, D. (2009). *Me 2.0: Build a Powerful Brand to Achieve Career Success*: Kaplan Publishing.
- ScreenCast. (2008). ScreenCast. Retrieved May, 2008, from <http://www.screencast.com/>
- Searle, R. (2006). New technology: The potential impact of surveillance techniques in recruitment practices. *Personal Review, 35*, 336-351.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business - A Skill-Building Approach* (4 ed.). Southern Illinois Univ.: Jonh Wiley & Sons, Inc.
- Smith, A., & Rupp, W. (2004). Managerial challenges of e-recruiting: extending the life cycle of new economy employees. *Online Information Review, 28*(1), 61-74.
- SouMuitaBom. (2009). Sou Muita Bom. Retrieved July, 2009, from <http://www.soumuitabom.com/>
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos* (3ª ed.): Lidel.
- Timar, D. (2007). *Decision-making in human resources selection methodology*. Paper presented at the SOFA 2007: 2nd IEEE International Workshop on Soft Computing Applications, Gyula, Hungary.
- Tion, M. (2007). *The Internet in personnel recruitment and selection on Romanian labour market*. Paper presented at the 5th International Conference on the Management of Technological Changes, Alexandroupolis, Greece.
- Twitter. (2008). Twitter. Retrieved May, 2008, from <http://www.twitter.com/>

- Universia. (2009). Video Curriculum – O Que Deve Saber [Electronic Version]. *web-emprego.com*. Retrieved August, 2009, from <http://www.web-emprego.com/video-curriculum-o-que-deve-saber/>
- Universia. (2010). Universia: Rede de universidades, rede de oportunidades. Retrieved March, 2010, from <http://www.emprego.universia.pt/video cv/>
- Vassalou, L. (2005). Measuring HRM innovativeness. *International Journal of Human Resources Development and Management* 5(4), 342-370.
- Veoh. (2008). Veoh. Retrieved May, 2008, from <http://www.veoh.com/>
- Viddler. (2008). Viddler. Retrieved May, 2008, from <http://www.viddler.com/>
- Videojug. (2008). Videojug. Retrieved May, 2008, from <http://www.videojug.com/>
- VideoResume. (2008). VideoResume. Retrieved May, 2008, from <http://www.videoresume.com/>
- Vidres. (2008). Vidres. Retrieved May, 2008, from <http://www.vidres.net/>
- Vimeo. (2008). Vimeo. Retrieved May, 2008, from <http://www.vimeo.com/>
- Visualcv. (2008). Reinventing the Resume. Retrieved May, 2008, from <http://www.visualcv.com/>
- WebsiteMonitoring. (2010). YouTube Facts & Figures [Electronic Version], from <http://www.website-monitoring.com/blog/2010/05/17/youtube-facts-and-figures-history-statistics/>
- Williamson, I., Cable, D., & Aldrich, H. (2002). *Smaller but not necessarily weaker: How small businesses can overcome barriers to recruitment*: Emerald Group Publishing Limited.
- Workblast. (2008). WorkBlast. Retrieved May, 2008, from <http://www.workblast.com/>
- Yaptangco, C. (2007). *Vault Employer Video Resume Survey*: Vault Inc.o. Document Number)
- Youinterviewme. (2008). You Interview Me. Retrieved May, 2008, from <http://www.youinterviewme.com/>
- Youtube. (2008). YouTube - Broadcast Yourself. Retrieved May, 2008, from <http://www.youtube.com/>

Assessment. No contexto em que é utilizado neste trabalho, assessment consiste no conjunto de instrumentos e testes psicométricos, usados para avaliação do perfil de um candidato e comparação com o perfil funcional.

AVI – Audio Video Interleave. Formato de ficheiro que agrega áudio e vídeo, desenvolvido pela *Microsoft*. É igualmente usado como extensão dos ficheiros que são armazenados neste formato.

Blog – Weblog. É uma página *web* onde são criados e armazenados, por ordem cronológica, artigos que o autor vai publicando e sobre os quais pode receber comentários, numa espécie de diário público.

Micro-blogging. Acção de utilização de um Microblog. Que, tal como no *Blog*, é uma área onde são registadas mensagens do autor. O Microblog difere do Blog principalmente pelo tamanho das mensagens que são limitadas a um conjunto reduzido de caracteres por cada participação (e.g. 140).

Browser – Navegador. É um programa cliente de *http* que permite a visualização de páginas *Web*, alojadas e disponibilizadas por um servidor *Web*.

Codec. Acrónimo utilizado para designar “Compressor-Decompressor”, ou “Coder-Decoder”. O *codec*, no contexto deste trabalho, é uma aplicação/ algoritmo utilizado pelos equipamentos e aplicações que intervêm no processo de *streaming*, para codificar e descodificar conteúdos de áudio e vídeo, normalmente introduzindo mecanismos para o comprimir/descomprimir, no sentido da sua optimização para a transmissão numa rede.

CV – Curriculum Vitae. Usado neste trabalho para identificar o formato tradicional de currículo escrito, onde são apresentados os dados pessoais, formação e experiência profissional, aptidões e competências, etc.

DOC. Extensão de ficheiros criados na aplicação de processamento de texto Microsoft Word, constituindo um formato usual para criação e partilha de documentos de texto.

FLV. Formato e extensão de ficheiros criados pela aplicação Adobe Flash (sucedâneo do Macromedia Flash), que se tornou popular pela adopção pelos principais serviços de disponibilização de vídeo (e.g. YouTube, Google Video).

Grey Literature – Literatura Cinzenta. Documentação que não é publicada ou distribuída pelos canais tradicionais (e.g. editoras, actas de conferências, revistas científicas) e que exigem um processo de revisão, mas que se encontra disponível na Internet, com acesso livre, normalmente publicada pelos próprios autores.

Hardware. Parte física de um computador, constituída pelo conjunto de componentes electrónicos, equipamentos passivos e periféricos disponíveis num computador.

Headhunting. Estratégia de recrutamento directo, que consiste na identificação e caracterização de talentos, com base na experiência e desempenho de funções, sem recorrer a uma divulgação pública da intenção de contratação de um colaborador. Em algumas situações e, principalmente para funções executivas, também pode ser designado por Executive Search.

HTML – HyperText Markup Language. É a linguagem predominante na *Internet* para a criação de páginas *Web*. Baseia-se na utilização de marcas para definir os atributos de um texto ou para integrar imagens.

Link. É a utilização de um endereço para referenciar e encaminhar para um conteúdo que se encontra noutra local, tipicamente para uma página *Web*.

MPEG – Moving Picture Experts Group. Formato de ficheiro normalmente associado à extensão *mpg*. É um formato *standard* para compressão e transmissão de conteúdos de áudio e vídeo.

Netbook. É um tipo de computadores portáteis, de dimensões reduzidas e de baixo custo, indicado para a utilização de serviços baseados na Internet.

Offline. Termo usado para designar situações em que um utilizador realiza tarefas sem necessidade de ligação à Internet.

Online. Termo usado para designar a situação em que um utilizador realiza tarefas que envolvem a utilização de recursos existentes na Internet, obrigando, por isso, a que o equipamento que utiliza para a sua realização esteja ligado à Internet.

Open Source – Código Aberto. Termo usado para designar uma forma de distribuição de software, com base numa licença que permite o acesso ao código usado no seu desenvolvimento.

Outplacement – Recolocação. Actividade integrada na gestão de recursos humanos, que consiste no acompanhamento de um colaborador numa situação de necessidade de transição para uma nova carreira ou empresa, por descontinuidade da função ou rescisão de contrato.

PDF – Portable Document Format. Formato e extensão de ficheiros, desenvolvido pela Adobe, para facilitar a portabilidade de documentos com texto, imagens e gráficos, num formato independente das características, do software e das configurações existentes no equipamento de destino.

QRCode. É uma imagem bidimensional, que permite codificar informação, destinada à interpretação por dispositivos móveis.

Rede Social. Uma rede social é um conjunto de “actores” (e.g. pessoas, departamentos, organizações) e “relações” que os mantêm unidos. Os actores trocam recursos, que podem ser dados, informação, serviços, apoio social ou financeiro. Cada tipo de recurso pode ser considerado uma relação na rede social e dos indivíduos que estabelecem uma relação diz-se que mantêm um laço (Marsden & Campbell, 1984). Neste trabalho referem-se as redes sociais, na sua utilização *online*, onde o conjunto de relações e laços é gerido por uma plataforma tecnológica *online*.

RH. Sigla usada no contexto deste documento para referir Recursos Humanos.

R&S. Sigla usada no contexto deste documento para referir Recrutamento e Selecção.

RTF – Rich Text Format. É um formato e uma extensão de ficheiros, desenvolvidos pela Microsoft, para compatibilidade entre aplicações de processamento de texto.

Web, WWW – World Wide Web. Um dos serviços mais utilizados da Internet, onde se apresentam conteúdos multimédia (e.g. texto, imagens, vídeo, áudio), com base em documentos desenvolvidos, por exemplo, em HTML.

Web 2.0. Mais do que tecnologia o termo Web 2.0 é usado para evidenciar uma nova atitude e cultura tecnológica, que se traduz na utilização de ferramentas *online* (*web*) para desenvolver actividades de participação activa na sociedade. Estas aplicações de colaboração e participação são designadas por aplicações Web2.0.

Webcam. Periférico constituído por uma câmara de vídeo e eventualmente um microfone, para ligação a um computador, caracterizada pelo baixo custo. É normalmente usada nos computadores pessoais, para utilização em ferramentas de comunicação síncrona (videoconferência) ou para gravação local de conteúdos de vídeo.

WMV – Windows Media Video. Extensão de ficheiros, desenvolvido pela Microsoft, e nome usado para designar um conjunto de formatos de compressão de áudio e vídeo proprietários.

Schema XML. É um conjunto de regras baseadas no formato XML, que permite a validação de documentos, criados para a estrutura definida.

Slate. É um tipo de computador portátil, constituído apenas por uma placa com ecrã táctil, caracterizado pela ausência de teclado, especialmente indicado para utilização de aplicações *online*.

Smartphone. É um dispositivo de comunicação móvel que integra funcionalidades de gestão pessoal (e.g. agenda, contactos, email) com sincronização com outros equipamentos, acesso à Internet e outras aplicações idênticas às que se encontram num computador portátil.

Streaming. “Processo de distribuição de conteúdos, via Internet, em que o utilizador inicia a sua visualização sem necessidade de fazer download dos ficheiros que constituem os conteúdos, permitindo o início da visualização num curto espaço de tempo e exibindo o conteúdo sequencialmente, à medida que este vai chegando ao computador do utilizador.” (Adão, 2006)

Tagging. É a forma de classificação de um conteúdo, pela utilização de palavras-chave como etiquetas (tags) que o caracterizam. Estas etiquetas podem ser consideradas como metadados, uma vez que são dados sobre um conteúdo / informação.

ANEXO 1: QUESTIONÁRIO PARA CONSULTORES DE RH



QUESTIONÁRIO 1 – CONSULTORES R&S

Por favor responda ao seguinte questionário na qualidade de técnico de RH.

Q1. CARACTERIZAÇÃO

- 1.1. (opcional) Nome: _____ 1.2. (opcional) Empresa: _____
- 1.3. Idade: ____ 1.4. Sexo: M F 1.5. Função na empresa: _____
- 1.6. Habilitações Literárias:
- Bacharelato Licenciatura Mestrado Doutoramento Outro. Qual ? _____
- 1.7. Já viu um Vídeo Currículo ? Não Sim, vejo raramente (até 1 por mês) Sim, vejo frequentemente (mais do que 1 por mês)
- 1.8. Existe, na sua organização, possibilidade de candidatura com recurso ao Vídeo Currículo ? Sim Não

Q2. SATISFAÇÃO GLOBAL

- 2.1. Já usou um Vídeo Currículo como instrumento de selecção ? Sim Não
- 2.2. Se responderem **SIM** à questão anterior:
- 2.2.1. O que motivou a adopção deste instrumento ?
- Iniciativa do candidato
- Requisito da candidatura
- Outro. Qual ? _____
- 2.2.2. Gostou, globalmente, da experiência de utilização do Vídeo Currículo? Sim Não
- 2.3. Considera útil este instrumento, no processo de selecção ? Sim Não
- 2.4. Quais os aspectos mais positivos e negativos da utilização deste formato como instrumento de selecção ?
- Aspectos Positivos
- _____
- _____
- Aspectos Negativos
- _____
- _____
- 2.5. Recomendaria a utilização do Vídeo Currículo como instrumento de apoio à selecção ? Sim Não



Q3. ORIENTAÇÃO DO VÍDEO CURRÍCULO

3.1. Qual o tipo de público em que considera pertinente a utilização do Vídeo Currículo ?

- Todos
- Apenas candidatos a funções em que a postura/capacidade de comunicação sejam preponderantes
- Apenas aos candidatos a funções associadas à área tecnológica
- Apenas para jovens
- Apenas aos candidatos a funções que exijam qualificações de nível superior
- Outro. Qual ? _____

3.2. Considera que o Vídeo Currículo substituir uma primeira entrevista pessoal ?

- Sim, sempre
- Sim, em algumas funções / processos
- Não, nunca

3.3. Considera que o Vídeo Currículo pode substituir alguma outra etapa deste processo ? Sim Não

3.4. Classifique (de 1 a 5) a importância do Vídeo Currículo na avaliação de características do perfil pessoal face aos formatos tradicionais (e.g. currículo escrito, carta de apresentação).

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Atitude					
Capacidade de comunicação verbal					
Postura corporal					
Auto-estima					
Capacidade de síntese					
Criatividade					
Motivação					
Aspecto e características físicas					
Liderança / Carisma					

3.5. Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores críticos apresentados, como limitação à utilização do Vídeo Currículo por parte dos candidatos.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Desconhecimento do formato					
Desconhecimento da tecnologia para produção					
Falta de competências na utilização das TIC					
Dificuldade de acesso às tecnologias					
Demasiada exposição / inibição					
Não acrescenta valor ao formato "escrito"					
Resistência à mudança					



3.6. Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores apresentados, como motivação para a utilização do Vídeo Currículo por parte dos candidatos.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Diferenciação					
Cultura tecnológica					
Apresentação de características pessoais					
Apresentação de competências técnicas					
Exposição personalizada					
Formato mais apelativo					

3.7. Indique (de 1 a 5) a sua opinião sobre as frases apresentadas.

O Vídeo Currículo ...

	1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Indiferente	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
É um factor diferenciador na análise da candidatura					
Permite melhorar a triagem inicial de candidatos					
Substitui uma primeira entrevista pessoal					
Reduz o tempo de avaliação de uma candidatura					
Reduz custos no processo de selecção de candidatos					
Substitui o formato tradicional (escrito)					
Deve ser usado apenas como complemento aos formatos tradicionais					
Será um formato comum num futuro próximo					
Diversifica a forma de candidatura, permitindo incluir mais candidatos					

Q4. FORMATO

4.1. Quanto ao formato de Vídeo Currículo, quais os elementos que considera mais importantes constarem neste recurso:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Informação Pessoal					
Experiência Profissional					
Educação / Formação					
Idiomas					
Aptidões e Competências Pessoais					
Apresentação de Portefólio					
Simulação da função (prática simulada)					



4.2. Qual o grau de importância que atribui aos seguintes factores, na facilitação de criação de Vídeo Currículo:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Aplicações de fácil utilização (usabilidade)					
Facilidade de acesso à tecnologia (acessibilidade)					
Utilização de tecnologias livres (e.g. youtube)					
Integração de marcadores e textos complementares					
Criação de normas (standards) para este formato					

4.3. Qual deve ser a duração de um Vídeo Currículo ?

- Até 1 minuto
- 1 a 2 minutos
- 2 a 3 minutos
- Mais de 3 minutos

Outros comentários (use este espaço para comentar qualquer das questões formuladas, para complementar as suas respostas, ou para tecer outros comentários sobre o Vídeo Currículo)

Obrigado.

ANEXO 2: QUESTIONÁRIO PARA CANDIDATOS



QUESTIONÁRIO 2 – CANDIDATOS

Por favor responda ao seguinte questionário na qualidade de candidato a uma nova oportunidade de emprego.

Q1. CARACTERIZAÇÃO

1.1. (opcional) Nome: _____

1.2. Idade: ____ 1.3. Sexo: M F

1.4. Habilitações Literárias:

Bacharelato Licenciatura Mestrado Doutoramento Outro. Qual ? _____

1.5. Situação face ao emprego

Empregado Desempregado Outro. Qual ? _____

1.6. Já viu um Vídeo Currículo ? Não Sim

Q2. SATISFAÇÃO GLOBAL

2.1. Já usou um Vídeo Currículo numa candidatura de emprego ? Sim Não

2.2. Se respondeu **SIM** à questão anterior:

2.2.1. O que motivou a adopção deste instrumento ?

- Por sua iniciativa
 Requisito da candidatura
 Outro. Qual ? _____

2.2.2. Gostou, globalmente, da experiência de utilização do Vídeo Currículo? Sim Não

2.3. Considera útil este instrumento, numa candidatura de emprego ? Sim Não

2.4. Quais os aspectos mais positivos e negativos da utilização deste formato numa candidatura ?

Aspectos Positivos / vantagens

Aspectos Negativos / desvantagens

2.5. Recomendaria a um amigo a utilização do Vídeo Currículo para uma candidatura de emprego ? Sim Não



Q3. ORIENTAÇÃO DO VÍDEO CURRÍCULO

3.1. Qual o tipo de pessoas em que julga relevante a utilização do Vídeo Currículo ?

- Todos
- Apenas candidatos a funções em que a postura/capacidade de comunicação sejam preponderantes
- Apenas aos candidatos a funções associadas à área tecnológica
- Apenas para jovens
- Apenas aos candidatos a funções que exijam qualificações de nível superior
- Outro. Qual ? _____

3.2. Considera que o Vídeo Currículo substituir uma primeira entrevista pessoal ?

- Sim, sempre
- Sim, em algumas funções / processos
- Não, nunca

3.3. Classifique (de 1 a 5) a importância que atribui ao Vídeo Currículo na exposição das suas características pessoais, face aos formatos tradicionais (e.g. currículo escrito, carta de apresentação).

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Atitude					
Capacidade de comunicação verbal					
Postura corporal					
Auto-estima					
Capacidade de síntese					
Criatividade					
Motivação					
Aspecto e características físicas					
Liderança / Carisma					

3.4. Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores críticos apresentados, como dificuldade para a realização de um Vídeo Currículo.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Desconhecimento do formato					
Desconhecimento da tecnologia para produção					
Falta de competências na utilização das TIC					
Dificuldade de acesso às tecnologias					
Demasiada exposição / inibição					
Não acrescenta valor ao formato "escrito"					
Resistência à mudança					



3.5. Classifique (de 1 a 5) a importância dos factores apresentados, como motivação para a utilização do Vídeo Currículo numa candidatura sua.

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Diferenciação					
Cultura tecnológica					
Apresentação de características pessoais					
Apresentação de competências técnicas					
Exposição personalizada					
Formato mais apelativo					

3.6. Indique (de 1 a 5) a sua opinião sobre as frases apresentadas.

O Vídeo Currículo ...

	1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Indiferente	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
É um factor diferenciador numa candidatura					
Torna mais flexível o processo de candidatura					
Substitui uma primeira entrevista pessoal					
Substitui o formato tradicional (escrito)					
Deve ser usado apenas como complemento aos formatos tradicionais					
Será um formato comum num futuro próximo					

Q4. FORMATO

4.1. Quanto ao formato de Vídeo Currículo, quais os elementos que considera mais importantes constarem neste recurso:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Informação Pessoal					
Experiência Profissional					
Educação / Formação					
Idiomas					
Aptidões e Competências Pessoais					
Apresentação de Portefólio					
Simulação da função (prática simulada)					



4.2. Qual o grau de importância que atribui aos seguintes factores, na facilitação de criação de Vídeo Currículo:

	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito importante
Aplicações de fácil utilização (usabilidade)					
Facilidade de acesso à tecnologia (acessibilidade)					
Utilização de tecnologias livres (e.g. youtube)					
Integração de marcadores e textos complementares					
Criação de normas (standards) para este formato					

4.3. Qual deve ser a duração de um Vídeo Currículo ?

- Até 1 minuto
- 1 a 2 minutos
- 2 a 3 minutos
- Mais de 3 minutos

Outros comentários (use este espaço para comentar qualquer das questões formuladas, para complementar as suas respostas, ou para tecer outros comentários sobre o Vídeo Currículo)

Obrigado.