



**Com as Soluções de Talentos do LinkedIn foi possível contratar profissionais mais qualificados, com redução de 50% do tempo de contratação anterior**

## Caso de Sucesso: Autopass

### A Autopass

Empresa de tecnologia, meios de pagamento e soluções para mobilidade urbana. Com uma expertise de 10 anos operando a bilhetagem eletrônica na Grande São Paulo com o case Cartão BOM (hoje com mais de 7,5 milhões de cartões de transporte emitidos e mais de 3,3 milhões de transações por dia), a Autopass oferece soluções inovadoras, como a implantação do sistema de pagamento de passagens de ônibus com cartão de crédito, débito e pré-pago, pioneiro na América Latina, e a implantação das passagens unitárias via QR Code para o transporte sobre trilhos, facilitando a vida dos passageiros e diminuindo os custos de operação.

### Destaques

Em um ano e meio de uso das Soluções de Talentos do LinkedIn, a Autopass:

- Saiu do zero e atingiu 23 mil seguidores em sua Company Page;
- Baixou em 50% o tempo de contratação para, no máximo, 25 dias;
- Aumentou o nível técnico e comportamental do perfil dos candidatos;
- Cerca de 50% das contratações do último ano foram influenciadas pelo LinkedIn.

### Desafio: acelerar o processo de contratação e atrair candidatos mais qualificados

A Autopass buscava um reposicionamento no mercado e não estava satisfeita com seu processo de seleção e contratação de colaboradores. As vagas eram divulgadas em sites de

empresas especializadas em recolocação profissional, a empresa ficava aguardando retorno dos interessados e também recebia currículos via e-mail e site como canais alternativos. O processo não trazia resultados efetivos: era lento, não gerava visibilidade ao público externo e não atraía os candidatos mais qualificados para as oportunidades oferecidas.

Ao avaliar, em meados de 2015, as Soluções de Talentos do LinkedIn, ficou claro para a Autopass que, com a aquisição do LinkedIn Recruiter e do Job Slots, a empresa teria o apoio necessário na divulgação de sua marca empregadora e no processo de atração e seleção.

Um ano e seis meses depois da adoção das soluções, a Autopass colhe bons resultados. Para Roberta Fernandes de Souza, gerente de Gente e Gestão da empresa, as principais vantagens do LinkedIn Recruiter são a facilidade para buscar candidatos de qualidade e a rapidez do retorno dos candidatos a um primeiro contato.

**“Nosso processo de seleção e contratação não era efetivo. Com o acesso a toda base do LinkedIn, a busca por profissionais ficou mais rápida e fácil. Os filtros disponíveis no Recruiter facilitam a nossa vida”, diz Roberta Fernandes de Souza, gerente de Gente e Gestão da Autopass.**

Na avaliação de Roberta, o Job Slots é igualmente eficaz. “Ao iniciar a construção da vaga, ele já informa a quantidade de profissionais que o sistema tem com aquele título e, ao concluir, já exibe alguns perfis. Com isso, temos agilidade na seleção de candidatos”, explica. Para ela, hoje não há necessidade de usar serviços especializados em recolocação. “Esperávamos demais para ter retorno dos candidatos e eles ainda não tinham o perfil que desejávamos. Perdíamos muito tempo para fazer filtro entre os interessados.”



## Candidatos mais qualificados e adequados às vagas

A Autopass utiliza as soluções do LinkedIn para contratação de profissionais das diferentes diretorias (TI, Operações, Negócios e Administrativo/Financeiro) e cargos como gerentes de contabilidade, planejamento, produtos, atendimento, desenvolvimento e comercial, além de analistas de TI e suporte e coordenadores de atendimento.



# 50%

**DE REDUÇÃO DE TEMPO DE CONTRATAÇÃO**

Com o uso das soluções de Talento do LinkedIn, a Autopass passou a receber candidatos cada vez mais qualificados e adequados às vagas. “O que ficou mais claro para nós foi a melhora do nível técnico e comportamental dos candidatos que participam da seleção. Buscamos sempre profissionais que desejam atuar e contribuir com a Autopass”, explica Roberta.

## A grande vitória

Na avaliação da executiva da Autopass, a maior vitória com o uso do LinkedIn foi o número expressivo de seguidores na Company Page.

Em um ano e meio empresa saiu do  
**ZERO** → **23 mil**  
seguidores

“Sem dúvida, nosso objetivo de tornar a Autopass visível foi alcançado.”

**Roberta aconselha as empresas com necessidades parecidas com as da Autopass: “As ferramentas devem ser usadas para divulgação de todas as oportunidades da empresa, em todos os níveis, pois ajuda no trabalho de marca empregadora. Além disso, aconselho utilizar o LinkedIn para divulgar as ações da área de RH, bem como conquistas gerais da empresa e então fortalecer a marca empregadora.”**

Segundo Roberta, ter uma marca empregadora forte contribui na atração de profissionais com as características que a Autopass busca. “Publicações sobre a empresa, conquistas e eventos, também despertam o interesse dos candidatos passivos em conhecer a empresa. Outro aspecto importante é que novos seguidores representam um pool de potenciais candidatos qualificados às vagas. Daí a importância de iniciativas que ajudem a aumentar a visibilidade, acesso e engajamento da Company Page”.

A Autopass faz questão de incentivar o uso do LinkedIn entre os funcionários. Divulga todas as publicações e envia e-mail para avisar sobre novas postagens para que os funcionários leiam, curtam e compartilhem. Para 2017, planeja também incentivar o uso pessoal do LinkedIn pelos colaboradores.

Segundo Roberta, hoje a atração e seleção de profissionais vai além da conferência de informações do currículo. Para ela, o profissional de seleção deve analisar os interesses do profissional versus os interesses da empresa. “Costumo dizer aos candidatos que se trata de um casamento. Desta forma, a transparência de ambas as partes no processo seletivo é que vai resultar no sucesso da contratação.”