

AS REDES SOCIAIS COMO FERRAMENTA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Francislaine Dias Inácio¹, Aldérico Silvio Gulini²

Resumo: Este artigo tem como objetivo apresentar o resultado de uma pesquisa qualitativa de cunho exploratório, por meio de um questionário de perguntas semiestruturadas que buscou nas respostas dos sujeitos verificar a percepção das agências de emprego que prestam serviços de recrutamento e seleção para as grandes empresas da cidade quanto ao uso das redes sociais durante o processo de recrutamento e seleção de pessoas. Foram enviados cinco formulários para cinco renomadas agências de empregos localizadas na região de Joinville, sendo assim, possível constatar que todas as agências entrevistadas utilizam as redes sociais como uma ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas. A base teórica que sustentou a análise dos dados foi à definição dos termos recrutamento e seleção de pessoas, redes sociais, destacando-se a influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção. O principal aspecto que implicou na construção do estudo foi o uso das redes sociais como uma ferramenta que influencia o processo de recrutamento e seleção.

Palavras-Chaves: Recrutamento e seleção. Redes Sociais. Agência de emprego.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a tecnologia está inserida de tal forma no dia a dia das pessoas que acaba afetando suas escolhas e até mesmo sua imagem profissional e é por este motivo que algumas organizações na hora de realizar o processo de recrutamento e seleção estão buscando mais informações de seus candidatos nas redes sociais, com o objetivo de verificar suas características psicológicas, valores, interesses, preconceitos, ambições entre outras particularidades da sua personalidade.

Com o intuito de compreender como as redes sociais podem representar uma ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas, o objetivo geral desse estudo foi analisar a influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, tendo como questionamento as vantagens e desvantagens desta ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

O artigo foi estruturado em quatro etapas. A primeira fase traz o referencial teórico. A fase seguinte apresentou o método de pesquisa utilizado. Na terceira fase buscou-se realizar uma apresentação e análise dos dados levantados. Na última etapa, foram feitas as considerações finais, juntamente com as limitações e sugestões para trabalhos futuros.

¹ Centro Universitário SOCIESC - UNISOCIESC. E-mail: francislaine.inacio@gmail.com

² Centro Universitário SOCIESC - UNISOCIESC. E-mail: alderico.gulini@gmail.com



2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Toda tomada de decisão requer critérios que constituam a veracidade de seus resultados e garantam a escolha correta. No âmbito organizacional, este processo se inicia por meio do recrutamento e seleção que se apresenta como uma importante ferramenta no processo de reter e selecionar profissionais que se encaixam aos objetivos estratégicos da organização.

De acordo com França (2012, p.29),

o recrutamento e a seleção devem estar interligados a estratégia de negócios da empresa. Se a empresa está necessitando passar por mudanças ou por renovações, ela deverá buscar e atrair pessoas com potencial. Se ao contrário, trata-se de uma empresa conservadora e enrijecida, o perfil do profissional que ela necessitará será outro.

Se bem explorado o processo de recrutamento e seleção da organização, pode se tornam uma fonte de vantagem competitiva.

Para Birrer et al (2011), o recrutamento e seleção de pessoas são atividades interligadas, pois funcionam juntos. Uma vez que raramente uma organização recruta se não tem a intenção de selecionar, bem como não há seleção sem recrutamento.

Recrutamento e seleção são atividades que estão plenamente interligadas, andam sempre lado a lado e fica difícil fazer uma separação entre elas, embora curiosamente se refiram a resultados finais distintos. (ARAUJO e GARCIA, 2009, p. 12).

Apesar de serem processos codependentes o recrutamento e seleção são diferentes entre si.

Segundo Souza, Z. e Souza V. (2013), o recrutamento se apresenta como um conjunto de técnicas e procedimentos que busca atrair profissionais potencialmente qualificados com o intuito de abastecer o processo seletivo para uma determinada vaga em aberto na organização.

O recrutamento está ligado as atividades de atração e identificação de um grupo de candidatos entre os quais, posteriormente, será escolhido um para ocupar determinada função dentro da organização. (ARAUJO e GARCIA, 2009)

Para Bohlander; Snell e Sherman (2009, p. 76),

o recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários. O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de recursos humanos e dos requisitos do cargo a ser preenchido.

O papel do recrutamento é divulgar e oferecer vagas ao mercado de trabalho, para as pessoas que buscam recolocação ou promoção profissional.

O recrutamento pode ser interno, que é aquele que ocorre dentro da organização com os profissionais que já fazem parte do quadro funcional da empresa, ou externo, em que se busca por novos profissionais que estão disponíveis no mercado de trabalho.

Conforme Souza, Z. e Souza, V. (2013), o processo de recrutamento interno traz vantagens e desvantagens de acordo com a Figura 1:



Figura 1 – Aspectos do recrutamento interno

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none">• Rapidez;• Custo Reduzido;• Aproveitamento do potencial e estímulo ao desenvolvimento do pessoal “prata da casa”;• Incentivo a retenção dos profissionais com alto potencial e que agregam valor;• Criação de condições caracterizadas pela estabilidade e reduzida mudança ambiental;• Esforços reduzidos para a socialização organizacional de novos membros nos novos locais de trabalho, no caso da aprovação de empregados;• Recrutamento em nível elevado de qualidade, pois os candidatos são pessoas “da casa”	<ul style="list-style-type: none">• Prejuízos provocados por ruídos na comunicação com o empregado reprovado;• Aumento na competitividade entre áreas devido a cooptação de candidatos sem o consenso das partes envolvidas;• Bloqueio às novas ideias, experiências e expectativas (“sangue novo”);• Reforço da “conserva cultural”;• Fortalecimento da rotina vigente;• Ausência da absorção de <i>know how</i> de concorrentes;• Manutenção do patrimônio humano da organização vigente.

Fonte: Souza e Souza (2013).

Ao realizar o recrutamento interno a organização acaba gerando expectativas de crescimento entre seus profissionais e pode utilizar está ferramenta como um agente motivacional.

Porém, quando não há interessados ou os inscritos não preenchem as exigências da vaga, então, se torna necessário realizar um recrutamento externo.

Almeri, Martins e Paula (2013, p. 79) saliente que,

o recrutamento externo se baseia na busca por candidatos no mercado de trabalho, com os requisitos básicos para o perfil da vaga e a disposição em se adequar a empresa busca por candidatos é feita através de agências de emprego, de indicação de candidatos por funcionários da própria empresa, de contatos com associações de classe ou sindicatos, de cartazes e anúncios colados na portaria de empresa, de contatos com universidades, de viagens de recrutamento em outras localidades, de divulgação em jornais e revistas, de sites de vaga de emprego e também de banco de dados da própria empresa onde os currículos são enviados por e-mail ou cadastrados no espaço comumente denominado “trabalhe conosco” nos sites da organização.

O recrutamento externo consiste na busca de profissionais qualificados e disponíveis no mercado que se encaixem nos requisitos básicos da vaga.

Segundo França (2012) o recrutamento externo também tem vantagens e desvantagens que devem ser avaliadas, levando em consideração o momento em que a organização está vivenciando.

A Figura 2 resume essas vantagens e desvantagens:



Figura 2 – Aspectos do recrutamento externo

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none">• Possibilidade de inclusão de novas personalidades e talentos;• Possibilidade de inovação da composição das equipes de trabalho;• Possibilidade de atualização no estilo e nas tendências do mercado.	<ul style="list-style-type: none">• O recrutamento externo é mais custoso e demorado, porém ele permite trazer novas expertises para organização.

Fonte: França (2012)

Após a fase de recrutamento realiza-se a seleção dos candidatos que possuem as competências necessárias para ocupar o cargo.

Chiavenato (2009) define seleção como “a escolha do homem certo para o cargo certo, ou mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aquele mais adequado ao cargo existente na organização”. Pode-se dizer então, que a seleção consiste na escolha do profissional que irá ocupar a vaga disponível.

O processo de seleção consiste em um conjunto de métodos utilizados para escolher dentre os profissionais recrutados o mais apropriado para preencher a vaga disponível. (LACOMBE, 2005).

Neste sentido, cabe salientar o surgimento da internet e das redes sociais que vem revolucionando as formas de recrutar e selecionar pessoas, tema que será abordado nos próximos tópicos.

3 REDES SOCIAIS

Diante do cenário de globalização e das transformações e modernizações dos aspectos tecnológicos, as redes sociais se apresentam como uma nova forma de comunicação e socialização entre os indivíduos.

O século XXI vem proporcionando novas ferramentas de comunicação, que tem o intuito de aproximar e fortalecer a interação entre as pessoas por meio da internet. (COELHO, 2011).

Desde então, percebe-se a rápida desenvoltura das redes de comunicação na sociedade, onde cada vez mais, as atividades do cotidiano das pessoas estão sendo desenvolvidas em torno de uma rede social. (HIKIJ, 2014, p.19).

A dinâmica das redes sociais se apresenta como uma maneira mais prática e rápida de se trocar e obter informações, permitindo a seus usuários ter contato com pessoas de diversos lugares do mundo sem precisar sair de casa.

Afonso (2009, p.31) define redes sociais como “grandes repositórios de informações, em que milhões de pessoas com objetivos comuns compartilham experiências de vida de maneira



colaborativa e espontânea”, assim, pode-se dizer que as redes sociais representam um conjunto de pessoas que estão conectadas via internet compartilhando de valores e interesses comuns.

Para Tomaél, Alcará e Chiara (2005, p. 93), “as redes sociais constituem uma das estratégias subjacentes utilizadas pela sociedade para o compartilhamento da informação e do conhecimento, mediante as relações entre atores que as integram”. As redes sociais podem ser utilizadas tanto para fins pessoais quanto profissionais.

Capra (2002, p.262) salienta que,

na era da informação na qual vivemos as funções e os processos sociais organizam-se cada vez mais em torno das redes sociais. Quer se trate das grandes empresas, do mercado financeiro, dos meios de comunicação ou das novas ONGs globais, constatamos que a organização em rede se tornou um fenômeno social importante e uma fonte de crítica de poder.

Neste contexto, percebe-se que a tecnologia das redes sociais está modificando a maneira como os indivíduos e as organizações se relacionam, se tornando uma nova ferramenta estratégica para as organizações na busca da vantagem competitiva, pois uma comunicação eficaz constitui a disseminação de conhecimento e o sucesso organizacional.

Dentro das organizações as redes sociais podem ser utilizadas em diversas áreas como, por exemplo, no setor de recursos humanos no processo de recrutamento e seleção tema que será mais explorado no próximo tópico.

3.1 A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A influência das redes sociais no ambiente organizacional é uma realidade recente. Esta tecnologia vem aprimorando os processos administrativos das organizações.

Segundo Gulini (2014, p. 35),

ao longo dos últimos anos, as redes sociais vêm chamando a atenção das empresas quanto ao uso no ambiente corporativo, observou-se que esta ferramenta, além de agilizar os processos internos é possível potencializar a vantagem competitiva.

No ambiente organizacional, as redes sociais podem ser utilizadas como ferramenta corporativa em diversos setores, como por exemplo, na área de recursos humanos em que já utiliza esta vantagem tecnológica no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

De acordo com Birrer et al (2011), o uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção auxilia na identificação de traços de personalidade que os candidatos buscam esconder em práticas convencionais de recrutamento e seleção.

Segundo Afonso (2009, p. 95),

as Redes Sociais tornaram-se uma excelente fonte de informações sobre pessoas. Já que ao se cadastrar em uma rede social, o usuário deve preencher uma série de informações pessoais e profissionais, descrevendo quais os seus pontos fortes, fracos, seus hobbies, suas habilidades, suas opiniões e seus gostos.



E por meio da análise do perfil do candidato nas redes sociais que as organizações já buscam realizar a primeira etapa do processo do recrutamento e seleção dos profissionais.

Conforme Bierrer et al (2011, p.7) “este processo representa uma das mais atuais, úteis e dinâmicas aplicações das tecnologias de informação no domínio da gestão de pessoas”. Pode-se dizer que as redes sociais estão modificando a maneira de se recrutar e selecionar pessoas, e portando os profissionais precisam estar atentos a essas inovações.

Afonso (2009, p.93) salienta que,

o simples fato de que as pessoas cadastradas em uma rede social possuem o mínimo de conhecimento de tecnologia exigido em qualquer empresa nos dias atuais até mesmo, o fato dessas pessoas estarem “plugadas” nas mais novas tendências e inovações, é o que atraem a atenção e, conseqüentemente, a busca pelas áreas de recrutamento e seleção das empresas.

As redes sociais se tornaram uma vitrine de profissionais para as organizações, na busca do candidato ideal.

Atualmente, as redes sociais mais utilizadas pelas organizações no processo de recrutamento e seleção são o Facebook e o LinkedIn.

O Facebook é um site de relacionamento que agrega amigos por meio da interação de mensagens, post, comentários e jogos, sendo considerado a rede de maior destaque na internet. As organizações utilizam o Facebook para a divulgação de novas vagas de emprego, por meio da criação de uma Fanpage da empresa ou em grupos especializados em divulgação de vagas.

O LinkedIn é uma rede social que já foi criada para que os profissionais divulgassem seus currículos e experiências profissionais.

Segundo Afonso (2009, p. 97),

a Rede Social LinkedIn, é um dos exemplos que focou seus esforços em perfis profissionais, onde os usuários divulgam seu curriculum vitae, suas experiências pelas empresas que passaram e até mesmo suas recomendações vindas de outras profissionais com que ele já tenha trabalhado.

O LinkedIn é considerado a maior rede profissional do mundo na internet, por isso é muito importante que seus usuários mantenham o perfil sempre atualizados, para assim conseguir aproveitar as oportunidades.

Diante do exposto, observa-se que a tecnologia das redes sociais está presente no ambiente organizacional, e constitui uma vantagem competitiva para o setor de recursos humanos, já que torna o processo de recrutamento e seleção mais rápido e menos custoso.

4 METODOLOGIA

Este artigo é resultado de uma pesquisa qualitativa de cunho exploratória e descritiva, que buscou por meio de um questionário de perguntas semiestruturadas, analisar a percepção dos profissionais de recursos humanos quando ao uso das redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Os sujeitos para a pesquisa foram profissionais responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção de agências de emprego, “A”, “B”, “C”, “D”, “E”, localizadas na cidade de Joinville/SC, cuja



função é ocupada por psicólogos ou especialistas de recursos humanos, com o objetivo de identificar a influência das redes sociais no processo de recrutamento.

A coleta de dados para a análise se deu por meio de um formulário de perguntas individuais semiestruturado, conforme anexo, contendo seis questões de múltipla escolha, com o objetivo de verificar se as redes sociais ajudam no processo de recrutamento e seleção. O formulário foi enviado a oito agências de emprego da região de Joinville/SC, via e-mail no período de 10/06/2015 a 17/06/2015, os formulários foram devolvidos por cinco destas agências, também via e-mail e, estes foram analisados e interpretados para elucidar o problema levantado.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Após análise das respostas do questionário, foi possível verificar como a internet vem influenciando a vida profissional de seus usuários, fato este que enfatiza a ideia de que a exposição da vida pessoal nas redes sociais seja algo maléfico para a construção de uma carreira profissional.

Diante deste cenário, foi possível verificar por meio do questionário aplicado nas cinco agências selecionada, que todos os profissionais responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção são unânimes em responder que utilizam as redes sociais no processo de recrutamento e seleção de pessoas, buscando além de identificar as competências técnicas dos candidatos, também verificar suas competências comportamentais, por meio da análise dos conteúdos postados nos perfis dos candidatos em suas redes sociais.

Neste sentido, percebe-se que a exposição desnecessária da vida pessoal nas redes sociais, acaba desclassificando um candidato para a vaga de emprego, antes mesmo de uma entrevista formal, visto que as agências acabam se desinteressando pelo perfil do candidato ao verificar sua conta nas redes sociais, pois acabam levando em consideração a imagem que o candidato faz de si mesmo nas redes sociais.

Quanto aos sites que eles mais utilizam para consultar de dados ou divulgação de vagas, todos os entrevistados, enfatizaram que utilizam todos os meios disponíveis pelas redes sociais para auxiliar no processo, exemplos que podem ser citados são o LinkedIn, Facebook e site institucional.

Evidenciou-se também que todos os entrevistados consideram as redes sociais como uma ferramenta importante no processo de recrutamento e seleção, levando em conta que as redes sociais se tornaram um meio de comunicação rápido e eficaz, além de menos custoso.

6 CONCLUSÃO

A pesquisa desenvolvida teve como objetivo analisar os aspectos atribuídos ao uso das redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas, utilizando-se para isso de um questionário semiestruturado contendo seis questões de múltipla escolha conforme anexo, que foi aplicado em cinco profissionais de recrutamento e seleção, de agências de emprego “A”, “B”, “C”, “D”, “E”, escolhidas aleatoriamente, localizadas na cidade de Joinville/SC. Emergiram nas respostas destes sujeitos que as redes sociais funcionam como uma ferramenta de recrutamento e seleção de pessoas, e que elas influenciam o processo de escolha dos candidatos.



Percebe-se, que para estes profissionais as redes sociais representam uma ferramenta importante no processo de recrutamento e seleção, auxiliando-os a selecionar os melhores candidatos.

No entanto, para além do conhecimento técnico, da gestão de pessoas ou de sua viabilidade, os aspectos subjetivos do tema são de grande importância, o que faz repensar as estratégias que vem sendo desenvolvidas frente ao processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Assim, os profissionais que estão em busca de uma oportunidade precisam ter o senso de direcionamento e identidade profissional, voltando a atenção necessária por parte do que expõe em suas redes sociais, evitando a exposição desnecessária.

Vale ressaltar, a motivação e satisfação para a realização deste estudo, porque se pode compreender a relevância que as redes sociais podem representar na imagem profissional dos indivíduos.

Para futuras pesquisas, acredita-se ser relevante, após analisar os aspectos que envolvem o processo de recrutamento e seleção de pessoas, avaliar as mudanças tecnológicas que configuram a atualidade.

REFERÊNCIAS

AFONSO, A.S. **Uma análise da utilização das redes sociais em ambientes corporativos.** 2009.170f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia da Inteligência e Design). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

ARAUJO, Luis Cesar G de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BIRRER, Ana Giovaneta Bolson, et al. **A influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção.** In: EDUCAÇÃO E CIÊNCIA NA ERA DIGITAL, XV SIMPOSIO DE ENSINO PESQUISA E EXTENÇÃO, 2011. Disponível em: <<http://www.unifra.br/eventos/sepe2011/Trabalhos/1745.pdf>>. Acessado em: 30. Mai. 2015.

BOHLANER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CAPRA, Fritjof. **As conexões ocultas: ciência para uma vida sustentável.** São Paulo: Cultrix, 2002.

COELHO, Ana Carolina Silva. **Avanço Tecnológico das Redes Sociais no Mundo Corporativo.** 2011. 32f. Monografia (Gestão estratégica de vendas e negociação) - Universidade Cândido Mendes –UCAM, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k216594.pdf>. Acessado em: 30. Mai. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoas: como agregar talentos a empresa.** 7 ed. Barueri-SP: Manole, 2009.



FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2012.

GULINI, Aldérico Silvio. **Mrepad: Um Modelo De Reputação Como Ferramenta De Apoio À Decisão.** 2014. 103f. Dissertação de Pós-Graduação (Sociedade Educacional de Santa Catarina - Instituto Superior Tupy) – UNISOCIESC, Joinville, 2014.

HIKJI, Rafaela Rocha. **Rede Social Corporativa: Uma Ferramenta Para Potencializar A Gestão Do Conhecimento Em Uma Empresa De Tecnologia Da Região Norte De Santa Catarina.** 2014. 90f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Instituto de Ensino Superior Santo Antônio – INESA, Joinville, 2014.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

TOMAÉL, M.I; ALCARÁ, A.R; DI CHIARA, I. G, **Das redes sócias a inovação.** Revista Ciência da informação, Brasília, v.34, n.2, p. 93 -104, Maio –Ago, 2005.

SOUZA, Zélia de Almeida; SOUZA, Vera Lúcia. **Gestão do Elemento Humano uma Estratégia Efetiva.** Rio de Janeiro: FGV, 2013.

SOCIAL NETWORKS AS TOOL IN THE RECRUITMENT AND SELECTION PEOPLE PROCESS

***Abstract:** This article has the purpose to expose the result of a qualitative research of exploratory nature, through a semi-structured questionnaire that sought in the subject's answers verify the perception of the employment agencies that providing recruitment and selection services for large companies in the city when it refers of social networks during the process of recruitment and selection of people. It were sent five forms to five reputable employment agencies located in Joinville region. The theoretical basis that supported the data analysis was the definition of the terms recruitment and selection of people, social networks, highlighting the social networks influence in the recruitment and selection process. The main aspect that involved the construction of the research was the use of social networks in the recruitment and selection process.*

***Keywords:** Recruitment and selection. Social networks. Employment agency.*



ANEXO

Questionário

Este questionário tem o objetivo de identificar se os profissionais de recursos humanos, estão utilizando as redes sociais como uma ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Estou à disposição em caso de dúvidas.

Francislaine Dias Inácio

Francislaine.inacio@gmail.com

1) Você utiliza as redes sociais no processo de recrutamento e seleção?

Sim

Não

2) Quais sites você mais utiliza no processo de recrutamento e seleção?

LinkedIn

Facebook

Site Institucional

Todas as alternativas

3) Você considera as redes sociais uma ferramenta importante no processo de recrutamento e seleção?

Sim

Não

4) Você consulta o perfil dos candidatos nas redes sociais?

Sim

Não

5) Você leva em consideração os conteúdos postados pelos candidatos?

Sim

Não

6) O que você avalia no perfil dos candidatos nas redes sociais?

Experiencia

Rotatividade

Competências Técnicas

Todas as alternativas