

UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE GARUVA/SC: Vantagem ou desvantagem?¹

Almir Sales Leandro ²

Msc. Tatiana Cunha König (orientadora)³

1 INTRODUÇÃO

No presente capítulo serão abordados os principais conceitos que embasaram este artigo. Inicialmente será feita uma descrição do tema, seguida pela apresentação dos problemas de pesquisa, delimitação do tema, apresentação dos objetivos que conduziram a pesquisa e, por fim, demonstração da importância da pesquisa

Sabe-se que atualmente as redes sociais estão sendo utilizadas com mais frequência, tanto na vida pessoal quanto na vida profissional das pessoas. Assim tornando-se cada vez mais comum na realidade organizações, ou seja, as empresas estão se utilizando das mídias e redes sociais não só para fazer seu marketing ou demonstrar seus resultados, mas também na área de gestão de pessoas nos processos de recrutamento e seleção.

No recrutamento, as empresas podem utilizar-se das mídias sociais tanto para a divulgação de vagas, quanto na procura de candidatos que se adequem ao perfil desejado para determinada vaga. Já no que diz respeito ao processo de seleção, as redes ou mídias sociais podem ser usadas para constatar se as informações que os candidatos informaram são verdadeiras, como por exemplo, o que é informado em seu currículo e tudo que foi apresentado desde a entrevista até as possíveis dinâmicas em grupo.

Diante desta realidade, pode surgir por parte das empresas certa preocupação, o que emerge os problemas de pesquisa deste artigo, conforme segue. Nos casos em que as redes sociais são utilizadas pelas empresas nos processos de recrutamento e seleção elas podem trazer grandes benefícios e vantagens como a celeridade do processo, trazendo mais praticidade, dinamismo e interatividade entre empresa e candidato.

Em contrapartida algumas empresas optam pela não utilização das redes sociais por acharem desvantajoso, uma vez que preferem o método tradicional de entrevista de forma presencial, pois torna-se mais cômodo utilizar sempre o mesmo método, onde muitas vezes trocar para outro pode causar frustração e medo da mudança.

O tema proposto é delimitado acerca da utilização das redes sociais em processos de recrutamento e seleção de funcionários em empresas do Município de Garuva/SC.

Para tanto, propõe-se no presente trabalho, como objetivo geral, uma análise da opinião dada pelo setor de Recursos Humanos das empresas contatadas, como forma de compreender se a utilização das redes sociais em processos de recrutamento e seleção de funcionários é considerado pelas empresas, como vantagem ou desvantagem.

Os objetivos específicos deste artigo são: levantar quais redes sociais são utilizadas no processo de recrutamento e seleção de empresas; verificar quais vantagens e desvantagens que a

¹ Artigo Apresentado à Faculdade Unisociesc, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Administração, em 2022.

² Graduando em Administração, Almir Sales Leandro. – E-mail: almirsalesleandro@gmail.com

³ Professora Orientadora, Msc. Tatiana Cunha König. Formação do professor. Nome da Instituição, exemplo: Centro Universitário Sociesc – UNISOCIESC. E-mail: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

empresa terá nos casos em que utilizar as redes sociais no processo de recrutamento e seleção; identificar os principais aspectos analisados nas redes sociais pelo setor de RH e, por fim, analisar se esta utilização valoriza ou prejudica a imagem profissional do candidato.

Para que seja atingido o objetivo geral, torna-se necessário esclarecer algumas outras informações acerca do assunto. Portanto, visando identificar se a utilização das redes sociais em processos de recrutamento e seleção de funcionários em empresas do Município de Garuva/SC é uma vantagem ou desvantagem, será aplicado um questionário por meio do *Google Forms* nas empresas, tendo como foco principal verificar como ocorre estes processos, através dos setores de RH, de que forma isso é feito e se valoriza ou prejudica a imagem profissional do candidato.

A pesquisa em questão, objetiva principalmente demonstrar de forma clara como são utilizadas as redes sociais nas empresas em seus processos de recrutamento e seleção. Nos casos em que as empresas se utilizam das redes sociais, o contato com os candidatos no momento da contratação pode ocorrer de forma bem mais rápida e prática que antigamente, por exemplo, onde não havia tantos recursos e usava-se apenas o método tradicional de entrevista presencial e sem nenhum dinamismo.

Hoje em dia, no entanto, é notório que grande parte da população todo mundo, está antenado em suas mídias sociais através de seus smartphones, onde o processo de seleção e recrutamento pode ocorrer de forma muito mais dinâmica e interativa fazendo com que assim, a relação entre empresa e candidato seja cada vez mais próxima e de forma diferente da tradicional.

A forma tradicional e presencial ainda é um método muito utilizado nos processos de recrutamento e seleção de funcionários, e por continuamente ser feito da mesma forma, pode acabar prejudicando aqueles candidatos que não conseguem demonstrar seu conhecimento e capacidade para a vaga ofertada, simplesmente por passarem pelo mesmo processo tradicional diversas vezes e nem sempre conseguir a vaga desejada, ou seja, fazendo com que o candidato se frustre.

Este trabalho foi organizado da seguinte forma, além desta introdução: (i) seção 2; apresenta as redes sociais, seus impactos e a exposição nas redes sociais; (ii) seção 3; apresenta especificamente sobre o mercado de trabalho suas exigências, as competências exigidas e sobre os processos de contratação; (iii) seção 4; apresenta a metodologia; (iv) seção 5 e, (v) seção 6, evidencia a conclusão e considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AS REDES SOCIAIS E SEUS IMPACTOS

Sabe-se que com o passar dos anos a internet teve um avanço enorme, sendo cada vez mais utilizada conforme a tecnologia foi inovando e crescendo, ultrapassando até meios de comunicação como televisão e rádio onde antes era mais comum termos acesso.

A internet revolucionou os meios de comunicação dando mais praticidade e rapidez. As redes sociais têm grande importância para o acesso à informação, uma vez que torna mais fácil a construção de conhecimento e a troca de experiências tanto pessoais quanto profissionais. Ou seja, algo que antes demoraria bastante tempo como, por exemplo, tirar informações e dados de livros para uma pesquisa, agora se pode fazer em poucos minutos em sites específicos.

Primeiramente, se faz necessário demonstrar a diferença das redes sociais para as mídias sociais, para que não sejam confundidas, uma vez que não são a mesma coisa.

As *redes sociais* são os relacionamentos que ocorrem entre grupos socialmente organizados, ou seja, onde as pessoas com afinidades semelhantes comunicam-se dentro de um grupo específico,

tendo como objetivo a troca de informações. A *mídia social*, no entanto, é a comunicação que a própria pessoa faz, individualmente, postando suas próprias informações, a exemplo de postagem de fotos, vídeos e músicas. Ou seja, as mídias sociais são utilizadas dentro das redes sociais. Por esta razão e por estas duas expressões serem pesquisadas em conjunto, será admitido neste trabalho os dois termos.

É praticamente impossível andar pelas ruas e não ver uma pessoa mexendo em seu celular, seja trabalhando ou acessando suas redes sociais como meio de lazer. Os computadores também são tão utilizados quanto os celulares, mas pela praticidade na utilização dos celulares estes são muito mais usados, pois se pode levar e usar em qualquer lugar. Pode-se dizer que as redes sociais são um vício coletivo. Mas o que isso pode afetar e impactar?

Tudo que se posta nas redes sociais tem enorme proporção, uma vez é visto simultaneamente por milhões de pessoas em todo o mundo. Os jovens são a grande maioria de utilização de redes sociais, mas elas impactam muito no dia a dia das empresas, dos profissionais, de famílias, de pessoas no geral, uma vez que são utilizadas não só como lazer, mas também para fazer ligações e comunicar-se com quem está muitas vezes longe, facilitando a aproximação mesmo que virtual.

Um exemplo de aplicativo muito usado nesses casos é o WhatsApp, que de apenas um aplicativo de bate papo virou uma rede social muito usada para conversas em geral e para o trabalho, como por exemplo na criação de uma conta comercial onde várias empresas optam por usá-la. Outros exemplos são Email, Twitter, sites em geral, Facebook, LinkedIn entre outros, os quais são métodos de comunicação e relacionamento. Neste sentido, o uso dessas aplicações também tem se tornado cada vez mais comum para compartilhamento de experiências de vidas individuais trazendo a convivência social pelas pessoas para o mundo tecnológico, as redes sociais virtuais. (AFONSO, 2009)

Com relação as pessoas as redes sociais são muito usadas para expor, anunciar e compartilhar informações, já na esfera das empresas elas são utilizadas no marketing, vendas, exploração de informações, bem como nos processos de recrutamento e seleção de funcionários.

As redes sociais trazem impactos tanto positivos quanto negativos. A superexposição com certeza é um dos pontos mais negativos das redes sociais, e isso pode causar grandes transtornos, podendo impactar inclusive na vida profissional.

Positivamente as redes sociais podem conectar pessoas do outro lado do mundo, unir familiares, amigos com apenas um clic. Traz rapidez, comodidade e praticidade pois é utilizada de qualquer lugar. Serve para um momento de descontração e lazer, mas também para um momento sério e profissional como no trabalho. Podendo ser utilizado tanto em processos de recrutamento e seleção, quanto para reuniões bem como nas relações profissionais entre chefe e funcionário.

Molon (2013) preceitua que a internet, bem como, as redes sociais, possibilita uma maior liberdade de expressão devido à facilidade que existe através desses meios para compartilhar opiniões e histórias vividas, sendo presentes no dia a dia de muitos nas pequenas ações. A internet é um enorme meio de comunicação para seja qual for o assunto.

Portanto, como é possível notar, as redes sociais possuem um grande impacto na vida das pessoas, porém, deve ser utilizada com sabedoria para que ninguém se torne escravo dela.

2.2 A EXPOSIÇÃO NAS REDES SOCIAIS

Para Bergamaschi (2011), as redes sociais tem como papel principal a sua capacidade de interligar pessoas que possuem os mesmos interesses, assim facilitando a comunicação e a troca de informações. Sem dúvidas, é uma grande ferramenta para a sociedade.

Por meio das redes sociais é possível encontrar toda e qualquer informação sobre as pessoas. Onde moram, suas profissões, locais que frequentam ou até mesmo intimidades que muito dificilmente seriam divulgadas se não fosse pelo meio virtual (MORAIS, 2014).

Ou seja, o que traz benefícios pode também acabar trazendo problemas. Como por exemplo a exposição desenfreada nas redes sociais. Todo mundo tem sua privacidade e cabe a cada um decidir o que fazer com ela. A privacidade é, portanto, o direito de cada um de expor ou guardar suas próprias informações. No caso da exposição nas redes sociais essas informações postadas podem acabar caindo nas mãos de pessoas erradas, assim, quando não está mais no nosso controle pode acabar virando uma ameaça.

Segundo Lima (2013), existem algumas dicas para não se expor ou evitar a exposição, sendo:

- a) Tenha sempre bom senso e cautela ao compartilhar informações em redes sociais. Nunca adicione pessoas desconhecidas;
- b) Evite ao máximo postar fotos e vídeos de caráter mais íntimo;
- c) Nunca compartilhe posts que possam identificar seu endereço ou demonstre situações do seu nível socioeconômico.

O índice de exposição nas redes sociais é enorme e isso pode trazer grandes e sérias consequências para seus usuários. Muitos usuários acabam tendo uma falsa sensação de ter apenas “amigos” em suas redes sociais, uma vez que se pode escolher quem fará parte dela, porém nem todo mundo dentro da internet pode ser confiável.

Se utilizadas da forma correta as redes sociais podem trazer grandes benefícios, porém, não é sempre assim que ocorre. A exposição aliada a má utilização de terceiros pode trazer muitos danos, pois os usuários ao postar por exemplo alguma conquista ou bem novo que adquiriu ou até mesmo uma viagem realizada pode despertar cobiça e assim gerar alguma consequência negativa. Outra exposição que acontece com frequência é a postagem por meio de “storys” nas redes sociais facebook e instagram onde o usuário muitas vezes, publica sua localização em tempo real podendo colocar a si mesmo em perigo. Portanto, antes de fazer qualquer publicação é de extrema importância pensar se realmente é necessário publicar sua privacidade levando em consideração que muitas pessoas poderão ter acesso.

A maioria das redes sociais, como sabe-se, possui algum tipo de controle de privacidade, no entanto seu uso não é habitual, além disso limitados ou complexos demais para entender seu funcionamento. A não utilização desses mecanismos seja pela vontade do próprio usuário ou por não saber utilizá-lo pode acabar sendo prejudicial uma vez que postada a informação, esta pode ser disseminada e até gravada, podendo inclusive prejudicar o próprio usuário que postou.

Os principais riscos oferecidos pelas redes sociais aos seus usuários são:

- Invasão de privacidade;
- Furto de identidade;
- Invasão de perfil;
- Uso indevido das informações publicadas;
- Acesso a conteúdos impróprios ou ofensivos;
- Contato com pessoas mal-intencionadas; e
- Disponibilização de informações para criminosos.

Isso tudo pode ser revertido se os usuários se atentarem a alguns pontos como:

- Pensar se realmente é necessário postar uma informação que pode afetá-lo;
- Ser seletivo no momento de aceitar outros usuários;
- Não acreditar em tudo que é publicado, muito menos propagar as chamadas fake news;
- Ser cuidadoso no momento que for divulgar fotos, vídeos ou áudios tanto pessoais quanto de terceiros;

- Evitar ao máximo expor sua localização em tempo real ou planos futuros como viagens, nem quanto tempo ficará ausente para prevenir sua própria segurança.

Por fim, é notório, que todo cuidado ao usar as redes sociais é pouco, onde muitas vezes não é lido nem mesmo os termos de uso na hora do cadastramento, fazendo com que nem se saiba o que está sendo aceito. Porém, em muitos casos é possível reverter esse fator e tornar nossas redes sociais mais seguras, se utilizando dos pontos mencionados acima, para que assim possamos usar sem medo, fazendo das redes sociais um lugar seguro.

2.3 O MERCADO DE TRABALHO E SUAS EXIGÊNCIAS

O mercado de trabalho é a relação existente entre aqueles que procuram emprego e os que ofertam emprego. Essa relação é remunerada e pode ser tanto intelectual quanto manual. Ou seja, as pessoas vendem sua força de trabalho por um montante que é chamado popularmente de salário, pelo serviço prestado.

Sobre as exigências, Chiavenato (2014), salienta que acontece pelas seguintes formas: “o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho”. Ou seja, as exigências podem acabar afetando os trabalhadores pois cada vez se exige mais.

Conforme Welinton Souza Silva (2014), existem duas classificações de ofício, no mercado de trabalho, as quais é importante destacar: o trabalho formal e o informal. Trabalho formal é aquele onde é feito o registro na carteira de trabalho do funcionário, obedecendo as legalidades trabalhistas e contribuindo na previdência social. O trabalho informal é o oposto, o profissional não é registrado e não paga a contribuição previdenciária. Ou seja, o que acaba causando prejuízos a previdência pública, visto que essa modalidade tem crescido muito nos últimos anos. Um dos motivos desse crescimento é a crise que o país vem enfrentando, fazendo com que as pessoas trabalhem de forma autônoma.

Segundo Barduche Campos (2004), muitas empresas e empreiteiras vem aprimorando no mercado de trabalho e investindo na mão-de-obra qualificada, capacitando assim seus trabalhadores a desenvolverem habilidades no que fazem.

Welinton Souza Silva (2014), explica três diferentes tipos de setores, sendo:

Setor primário: é o setor que lida diretamente com a matéria-prima. A exemplo disso temos a pecuária. O setor secundário: refere-se à transformação da matéria-prima, onde construí instrumentos utilizáveis, como a construção civil, por exemplo. E por último temos o Setor terciário que é onde o foco principal são as pessoas, principalmente em seu trabalho intelectual e não focando apenas no produto.

No entanto, o aumento do uso dos maquinários nas indústrias acaba gerando uma certa diminuição dos trabalhadores do setor secundário e em consequência disso o aumento no setor terciário.

A tecnologia nos setores trabalhistas aumentou gradativamente com o passar dos anos, com isso os funcionários viram a necessidade de se qualificarem e especializarem para que assim possam exercer outras funções futuramente.

Além de tudo que foi explicado anteriormente, o mercado de trabalho possui algumas exigências que serão explicadas no tópico a seguir.

Sabe-se que a tecnologia acabou mudando as exigências do mercado de trabalho, pois se antigamente as empresas buscavam profissionais com especialidades em certo assunto, hoje, porém, outras aptidões são avaliadas, como a capacidade de aprendizado e adaptação, por exemplo. As empresas estão optando por profissionais que estão prontos para trabalharem em diferentes áreas e

não com foco principal em apenas uma. Assim, o profissional acaba valorizando suas características e podem atuar em diversos setores, bem como, ter uma visão maior de organização.

Muitas vezes um contrato que seria temporário pode se prolongar visto que o profissional focando em apenas uma área não conseguirá expandir seus conhecimentos e assim abre um leque maior de atuação ao colaborador.

2.3.1 Competências Exigidas

Sabe-se que cada vez mais o mercado de trabalho está concorrido. As vagas são disputadas por muitos concorrentes onde a grande maioria é qualificada. Será visto neste tópico quais são as habilidades e competências exigidas pelas empresas, através da visão de Robert Half (2021):

Solução de problemas de forma precisa: é uma habilidade importantíssima, visto que demonstra espírito de equipe e liderança, uma vez que nem sempre o gestor estará presente ou até mesmo não terá a resposta correta no momento. É importante estar atento, observar e pensar com rapidez e objetividade.

Poder de adaptação: é como o funcionário lida com diferentes situações, como a mudança de setor por exemplo. É como este lida da melhor maneira para que a empresa e ele mesmo só venham a ganhar, assim adaptando seu serviço da melhor forma.

Ter iniciativa: Não fazer apenas o que lhe é incumbido, tentar fazer sempre mais, mas sem passar por cima da hierarquia da empresa. Continuamente tentando aprender e demonstrar seus conhecimentos de forma respeitosa, mas demonstrando que consegue fazer coisas diferentes de suas funções que podem agregar.

Inteligência emocional: Principalmente para lidar com a “pressão” que o trabalho muitas vezes impõe, bem como, para lidar com várias pessoas diferentes dentro de um mesmo lugar e fazer com que todos possam ter resultados positivos, cumprir metas entre outros. Essa capacidade demonstra a adaptação do funcionário a situações de pressão.

Estar ligado a tecnologia: Sempre buscar se atualizar conforme o tempo, a assuntos ligados à sua área de atuação e a quaisquer outras que tiver interesse assim otimizando seu tempo. Sabemos que os tempos estão muito tecnológicos e quem está sempre se atualizando tem um diferencial daquelas que se acomodaram e não buscam se atualizar.

Trabalhar em equipe: Um dos pontos principais é saber trabalhar em equipe, dando o seu melhor juntamente aos outros funcionários para o bem comum que é a empresa.

Boa comunicação: a oratória e a forma eficiente e clara com que o funcionário desenvolve suas ideias e pensamentos. É uma habilidade considerada essencial e não apenas oralmente como também eletronicamente, como a troca de e-mails. É importante que o funcionário saiba adaptar sua linguagem em cada momento de forma correta, garantindo que quem ouviu receba sua mensagem e compreenda claramente o conteúdo que foi passado.

Além disso, deve-se ter sempre cuidado na hora de expressar o que tem que ser dito, de forma empática e calma, cuidando dos gestos e jeitos tanto para falar com os colegas de trabalho quanto ao superior, para evitar desentendimentos e conflitos.

Atualização: A atualização de um funcionário dentro da empresa deve ser constante, não importa se já é recém-formado ou formado a mais tempo, sempre deve-se buscar novos conhecimentos. A atualização diz respeito não apenas a conhecimentos sobre a própria área a qual atua, mas também sobre o mundo ao nosso redor. As empresas valorizam os profissionais que demonstram curiosidade e vontade de aprender temas de várias áreas diferentes, ou seja, é um diferencial que o profissional poderá ter.

Flexibilidade e gerenciamento de tempo: Ser flexível e estar disposto a adaptar-se as regras impostas pelas demandas da empresa, assim, um funcionário flexível consegue lidar com quaisquer imprevistos que possam ocorrer assim otimizando seu tempo.

Ética: é uma das habilidades que as empresas mais prezam, pois, a ética profissional deve ser utilizada em qualquer seja o trabalho ou função. Fazendo com que seja separado o trabalho da vida pessoal, por exemplo, não misturando os assuntos.

Relacionamento interpessoal: É aquele onde os funcionários conseguem ter um relacionamento saudável uns com os outros, se respeitando e convivendo da melhor maneira possível. Em um ambiente de trabalho saudável os funcionários trabalham motivados e assim produzem mais, contribuindo para um bom trabalho em equipe.

Liderança: O perfil de um líder consiste na junção de todas as habilidades já mencionais. Ser comunicativo, ter inteligência emocional, se adaptar, trabalhar em equipe entre outros. Assim o funcionário que conseguir ter essas habilidades será um ótimo líder se souber utilizar de forma correta, ou seja, assumindo responsabilidades e vendo o melhor de cada um em determinadas situações.

Para Chiavenato (2014), o treinamento e o desenvolvimento de pessoas formam o processo de aprendizagem onde é possível identificar a mudança no comportamento pela incorporação e assimilação das informações e, sobretudo constituir competências individuais.

Levando em consideração todas as informações descritas acima Franco (1999) conceitua que a partir dos anos 80, começaram as revoluções no mundo do trabalho. Surgindo assim novas estruturas organizacionais, em busca de melhores resultados e de adaptação das empresas à modernidade. Isso acabou afetando o mundo do trabalho. Ou seja, as pessoas precisavam se adequar às mudanças, renovando o seu perfil profissional, acrescentando iniciativa, criatividade e aprendizado contínuo. O novo paradigma profissional exige alterações importantes que vão além do saber e do saber fazer, é preciso ser um vencedor.

Por fim, é notório que o mercado de trabalho é muito exigente, por isso é importante que se tenha uma visão geral de tudo que cerca o trabalho, dar o melhor de si para que não seja só mais um, mas que em meio a tantos seja destaque.

Buscar ter algumas ou a maioria das habilidades explicadas neste tópico pois as empresas exigem cada vez mais dos profissionais uma busca constante de aprimoramento de conhecimentos onde não só a empresa, mas também o funcionário ganhe com isso. O profissional que se destaca tem sua chance de crescimento aumentada a cada habilidade conquistada.

2.4 PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO (RECRUTAMENTO E SELEÇÃO)

O processo de contratação é baseado principalmente em duas etapas, chamadas recrutamento e seleção. Elas servem para avaliar se o candidato está apto e atende os requisitos para a vaga ofertada na empresa, por exemplo. Segundo Lemes & Weschenfelder (2015), o processo de recrutamento pode ser definido como um processo de troca, onde a empresa anuncia o interesse em contratar determinados candidatos e os candidatos demonstram o desejo em fazer parte da sua equipe de funcionários.

A principal importância dessas etapas para a empresa, é encontrar um candidato que se adeque ao seu perfil e suas políticas, uma vez que os colaboradores são os maiores responsáveis pelo andamento de uma empresa. Assim, ter profissionais competentes no quadro de funcionários agrega muito e logo impactará de forma positiva.

Conforme Leandro Barros (2019), o recrutamento e a seleção trazem grandes benefícios como, por exemplo:

Diminuição da rotatividade de funcionários: Uma vez que o funcionário passa por diferentes etapas até ser contratado, faz que seja escolhido aquele candidato que mais se adequa a vaga ofertada, fazendo com que o risco de baixa performance ou pedido de demissão seja menor.

Redução de custos: sabe-se que o processo de contratação consome bastante tempo e em consequência dinheiro, porém o gasto de quando a contratação é mal sucedida é bem maior. Por isso, é bem mais vantajoso ter um processo de contratação bem feito pois as chances do sucesso são quase certas.

Esses processos não são apenas feitos por uma só pessoa, podem ser feitos por diversas pessoas como recrutador, o responsável pelo setor da vaga ofertada e em algumas empresas até um psicólogo, estes são os responsáveis por atrair os candidatos, fazer o filtro dentro os currículos, seleciona-los, para que ao fim do processo a melhor pessoa para a vaga seja escolhida e assim feita sua admissão.

De acordo com Chiavenato (2008) as organizações podem utilizar diversas técnicas para o processo de recrutamento, dentre as quais pode-se citar a contratação de agências de recrutamento, contatos com escolas e universidades, colocação de cartazes e anúncios, indicação de funcionários e recrutamento virtual. Ou seja, cada empresa escolhe o melhor método que seja o mais vantajoso.

Conforme Leandro Barros (2019), as empresas se utilizam de métodos como:

Divulgação das vagas: publicando a vaga em diferentes canais afim de atrair candidatos;

Triagem de currículos: para que seja otimizado o tempo e sejam escolhidos apenas aqueles que são compatíveis com a vaga;

Entrevista por telefone: podendo ser o primeiro contato da empresa com o candidato, para saber se realmente se encaixa na vaga;

Dinâmicas em grupo: onde o candidato demonstrará como trabalha em grupo e será avaliado seus aspectos comportamentais;

Entrevista individual e presencial: após o primeiro contato por telefone, o candidato terá um segundo contato, para ser avaliado presencialmente;

Proposta: é feita após a entrevista e todo o conhecimento que já se tem sobre o candidato, com base na vaga ofertada e nos requisitos solicitados;

Contratação: depois da proposta aceita é o momento da contratação do candidato que preencheu melhor os requisitos;

E por último têm-se a integração do funcionário, ou seja, o momento super importante, onde o funcionário saberá mais sobre a empresa e sua função.

Além disso, existem diferentes tipos de recrutamento e seleção, podendo ser eles:

Externo: aberto apenas para profissionais que não fazem parte da empresa;

Interno: apenas para aqueles que já fazem parte da empresa;

Misto: ou seja, a junção do externo com o interno, podendo fazer a seleção tanto um quanto o outro;

Online: feito apenas de forma remota, sendo mais comuns a candidatos de outros estados e nos últimos anos foi uma ferramenta muito utilizada por conta da pandemia COVID-19.

Segundo Chiavenato (2008) tratando do recrutamento interno, é possível identificar entre as vantagens, o melhor aproveitamento do potencial humano da organização, a motivação e desenvolvimento dos funcionários atuais, o incentivo à permanência na organização, favorecimento da estabilidade do ambiente, dispensa novas socializações, custo mais baixo e maior probabilidade de sucesso, visto que os candidatos já são conhecidos. Já entre as desvantagens, pode-se citar o bloqueio de novas ideias e experiências, a não alteração do patrimônio humano da empresa e a conservação da cultura organizacional atual, bem como a rotina existente.

Já como recrutamento externo, Coradini e Murini (2009), preceituam como vantagens a criação de novas ideias e melhoramentos; aumento do nível de conhecimento e habilidades não disponíveis na organização atual; e reduz custos de desenvolvimento pessoal, já que a pessoa contratada do mercado já está teoricamente qualificada. Já sobre as desvantagens preceituam que o custo é mais alto, a maior margem de erro, necessidade de mais tempo para integração, sendo que podem surgir dificuldades de adequação do funcionário à cultura da empresa, assim necessitando mais tempo para adaptação.

Este tópico objetivou explicar de forma clara como funciona de fato o processo de recrutamento e seleção de funcionários dentro de uma empresa, no tópico abaixo será explicado de que maneira as redes sociais são utilizadas nos processos de contratações.

3 REDES SOCIAIS NO PROCESSOS DE CONTRATAÇÕES

Antigamente recrutavam-se candidatos apenas de forma presencial e por mídias tradicionais, no entanto, com o passar do tempo e devido às inovações no acesso à informação as empresas foram evoluindo e conseqüentemente a área de Recursos Humanos também.

Atualmente, diversas tecnologias podem ser utilizadas para auxiliar nos processos de recrutamento e seleção de funcionários, como por exemplo, as redes sociais.

Para Gaspar (2016), as redes sociais têm muita importância quando se trata de celeridade:

Na busca por esses novos talentos, o papel das tecnologias representada pela Internet, por exemplo, é de suma importância, na atualidade, podendo reduzir os custos advindos desse trabalho, diminuição do tempo, maior rapidez nas respostas do processo, maior comodidade por parte dos empregadores e candidatos, visibilidade das vagas, entre outras vantagens. (GASPAR 2016, p. 18 a 19).

Além da celeridade nos processos de recrutamento e seleção, as redes sociais como LinkedIn por exemplo, trazem facilidade no momento da identificação do perfil do candidato, ou seja, faz com que o Setor de Recursos Humanos escolha os candidatos mais compatíveis a vaga ofertada.

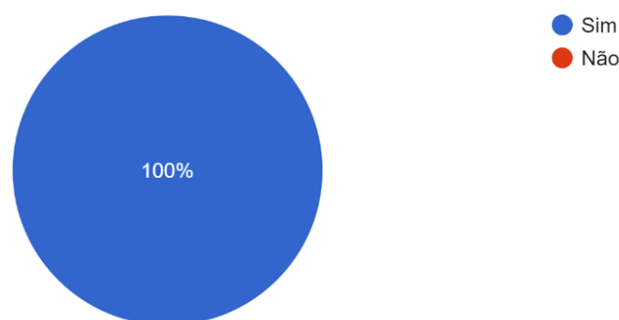
Sobre o exposto, Oliveira (2018) preceitua:

Atualmente a grande maioria das empresas fazem seus processos de recrutamento através das redes sociais, muitos sites, como o LinkedIn, possuem filtros para a localização de profissionais, com isso traz facilidade a identificação de compatibilidade dentro da vaga oferecida.

Diante do exposto e afim de coletar dados para o presente trabalho, foi enviado um questionário para as empresas localizadas no Município de Garuva, mais precisamente aos setores de Recursos Humanos. As questões foram elaboradas conforme o tema proposto e buscou principalmente esclarecimentos se a utilização é uma vantagem ou desvantagem para a empresa. Assim, cada empresa pôde relatar como e se utiliza as redes sociais nestes processos e de que forma utilizam essa ferramenta, fazendo com que no final tudo ocorra da melhor forma tanto para os candidatos quanto para a empresa.

O questionário contém nove questões, que serão apresentadas através dos gráficos na seqüência, algumas de múltipla escolha outras com resposta escrita, para uma melhor compreensão do assunto.

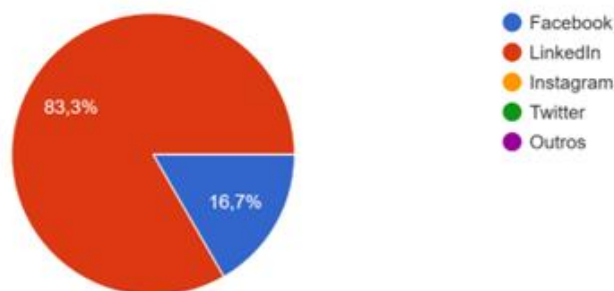
Figura 1 - É utilizada alguma rede social no processo de recrutamento e seleção de funcionários?



Fonte: Questionário aplicado (2022).

Na pergunta número 1, verifica-se que 100% dos entrevistados utilizam as redes sociais em algum momento do processo de recrutamento e seleção de funcionários em suas empresas. Ou seja, confirmando que com o passar do tempo as empresas foram evoluindo o formato antigo de entrevistas.

Figura 2 - Se sua resposta anterior foi não, a entrevista encerra por aqui, obrigada pela participação. Caso sua resposta anterior tenha sido sim, quais redes sociais são utilizadas?



Fonte: Questionário aplicado (2022).

Seguindo, na pergunta 02, confirma-se que as redes sociais mais utilizadas são: com 16,7% Facebook e a mais utilizada com 83,3% LinkedIn. Ou seja, de acordo com as respostas, a rede social LinkedIn seja a mais usada uma vez que é uma rede social especificamente profissional.

Figura 3 - Quais vantagens a utilização das redes sociais trazem a empresa no processo de recrutamento e seleção?

Conseguimos analisar o perfil do funcionário e através das suas publicações, verificar seus pensamentos.
Tempo
Maior abrangência de currículos
Fazer a contratação mais assertiva possível com base nos dados e informações apresentados
Celeridade do processo de recrutamento
Facilita no momento de colher mais informações sobre o perfil do candidato

Fonte: Questionário aplicado (2022).

A pergunta 3, diz respeito as principais vantagens que as empresas enxergam na utilização das redes sociais. Nota-se que as principais são a celeridade do processo e a facilidade de poder colher informações do candidato afim de analisar o referido perfil com maior precisão possível.

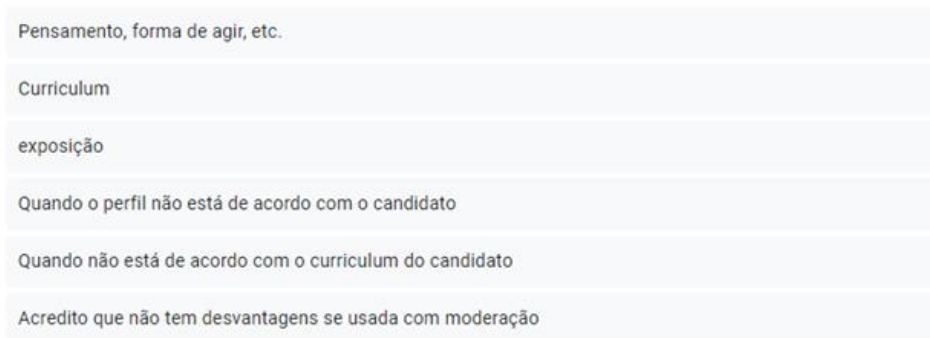
Figura 4 - Qual desvantagem a utilização de redes sociais traz a empresa?

A empresa precisa ter certeza que o perfil da rede social que está analisando é realmente do funcionário, para não julgar erroneamente e deixando de contratar um bom funcionário.
Digital
muitos currículos em desacordos com as vagas
Possível exposição
É escolher de forma correta o candidato e utilizando as redes sociais da melhor forma, como algo para ajudar o processo e não piorar
Se não usada de forma correta pode prejudicar a empresa

Fonte: Questionário aplicado (2022).

Quanto as desvantagens que as redes sociais podem trazer a empresa, a principal é o cuidado que se deve ter ao utilizar as redes, fazendo que não traga prejuízo para nenhum dos lados. Ou seja, utilizando como uma ferramenta para ajudar ainda mais o processo não para prejudicar.

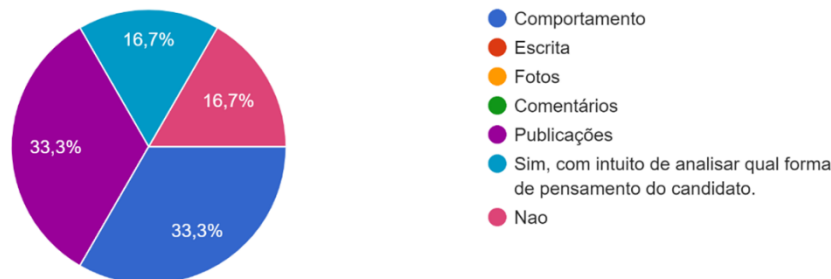
Figura 5 - Quais desvantagens a utilização das redes sociais trazem a empresa no processo de recrutamento e seleção?



Fonte: Questionário aplicado (2022).

Já com relação a utilização das redes sociais nos processos de recrutamento e seleção de funcionários, as principais desvantagens apontadas são quando no momento da consulta das redes sociais os dados constantes no curriculum não bate com os postados. Apenas 1 empresa não vê desvantagem nesta utilização.

Figura 6 – Quais são os principais aspectos analisados nas redes sociais do candidato?



Fonte: Questionário aplicado (2022).

No gráfico acima 16,7% analisam principalmente qual a forma de pensamento do candidato, outros 16,7% não analisam nenhum dos pontos mencionados, 33,3% analisam publicações e outros 33,3% analisam o comportamento do candidato em suas redes sociais. Assim, estes aspectos podem influenciar muito no momento da decisão final para a contratação.

Figura 7 – Já deixou de contratar algum candidato após análise das redes sociais do mesmo? Se sim, poderia relatar a situação?

Sim, devido a algumas publicações com memes preconceituosos.
Sim
sim, pois o perfil não condizia a vaga.
Sim, por conta de publicações que não estão de acordo com a política da empresa
Sim, após verificar que seu perfil nas redes sociais não condizia com o que foi apresentado presencialmente
Não

Fonte: Questionário aplicado (2022).

Perguntados sobre já deixarem de contratar algum candidato após a utilização das redes sociais dos mesmos, apenas 1 dos 6 não deixou de contratar, sendo um dos principais motivos da não contratação a diferença em que o candidato se mostrou pessoalmente do que virtualmente ou até com memes ou publicações preconceituosas.

Figura 8 – Em que momento essas redes sociais são consultadas e com qual objetivo?

Antes da contratação e com objetivo de analisar os pensamentos do funcionário.
Sim
sempre que houver necessidade de conhecer melhor o candidato
No início do processo, para conferir os dados do curriculum
O objetivo principal é analisar se está de acordo com o perfil do candidato apresentado em entrevista presencial
Geralmente para analisar melhor o candidato e ver se sua conduta vai de encontro com a empresa

Fonte: Questionário aplicado (2022).

Conforme as respostas da pergunta de número 8, as redes sociais são utilizadas pelos entrevistadores principalmente para analisar e conhecer melhor o candidato, bem como para confirmar os dados constatados no curriculum e analisar se o perfil se enquadra com as políticas estabelecidas pela empresa.

Figura 9 – Na sua concepção, que tipo de publicação é inadmissível no perfil do seu futuro empregado?

Publicações sobre preconceito, como machismo, racismo, xenofobia e etc.

Drogas

Aquele que falta com a ética moral

De cunho racista, preconceituoso ou tudo que possa ofender terceiros

Qualquer publicação com ofensas, preconceitos e etc

Ofensivas

Fonte: Questionário aplicado (2022).

Por fim, é inadmissível na visão dos entrevistadores que o candidato publique em suas redes sociais qualquer publicação ofensiva, preconceituosa ou que vá contra a ética moral.

4 METODOLOGIA

Este artigo buscou analisar se os Setores de Recursos Humanos das empresas localizadas na cidade de Garuva/SC, utilizam em seus processos de recrutamento e seleção de funcionários as redes sociais, qual peso tem na contratação o que é postado pelos candidatos e quais vantagens de desvantagem para as empresas dessa utilização e em caso de não utilização, o porquê não é útil para a empresa essa modalidade.

Além disso, os recrutadores responderão um questionário através do *Google Forms*, sobre quais mídias se utilizam e quais dados e informações tem mais peso quando consultam o perfil do candidato, dentre outras perguntas, o qual será explicado através de gráficos contendo as considerações e análises finais.

O objetivo proposto, foi realizar uma pesquisa com os recrutadores, ou seja, utilizando o método de estudo descritivo com base na coleta de dados das empresas e qualitativa nas análises dos resultados.

A pesquisa bibliográfica também foi utilizada, para atingir os demais objetivos específicos do estudo, que são as redes sociais e seus impactos, a exposição nas redes sociais, o mercado de trabalho e suas exigências, os processos de contratação e por fim as redes sociais para o processo de contratações, fazendo assim com que o estudo também se torne exploratório.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo, objetivou verificar se a utilização das redes sociais em processos de recrutamento e seleção de funcionários, no município de Garuva/SC é uma vantagem ou desvantagem. No questionário aplicado aos recrutadores foi possível verificar que as redes sociais são utilizadas em 100% das empresas do Município em questão, principalmente as redes LinkedIn (em primeiro lugar) e Facebook (segundo lugar) ou seja, afirmando que as redes sociais estão cada vez mais, presentes tanto no dia a dia das pessoas quanto nas empresas.

Outro assunto tratado, foi com relação a quais publicações são inadmissíveis no perfil do candidato, destacando comentários de cunho racista, ofensivo ou que não está em acordo com a ética moral ou a ética da empresa.

Outro ponto levantado, foi sobre quais aspectos são analisados ficando em primeiro lugar o comportamento e publicações dos candidatos. Assim, é demonstrado que o conteúdo publicado pelo candidato pode influenciar de pronto no momento de sua contratação.

Após a análise do questionário, nota-se que o objetivo principal do artigo foi atingido, sendo possível afirmar a seguinte hipótese: as empresas ao utilizar as redes sociais nos processos de recrutamento e seleção confirmam que existem mais vantagens do que desvantagens, principalmente na celeridade do processo, sendo a escolha a mais assertiva possível, trazendo benefícios a empresa e ao candidato, conforme demonstram os gráficos apresentados anteriormente.

REFERÊNCIAS

ALMERI, T. M., MARTINS, K. R., & PAULA, D. D. (2013). O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. *ECCOM*, 4. Disponível em: <http://publicacoes.fatea.br/index.php/eecom/article/viewFile/635/453> (11 de Abril de 2018).

ARAÚJO, G. H. D. de. A influência das redes sociais nos processos de recrutamento e seleção. *Anais do Congresso Nacional Universidade, EAD e Software Livre*. V.2, N.3, 2012. Disponível em Acesso em 21 de agosto de 2018.

ARAÚJO, GUSTAVO HENRIQUE DINIZ DE. A influência das Redes Sociais nos processos de Recrutamento das Empresas. *Universidade, EAD e Software Livre*. 2012.

BESSI, V. G.; RINKER, C. M. R.; SCHREIBER, D.; BOHNENBERGER, M. C. Percepções sobre a utilização de redes sociais pessoais no ambiente de trabalho. *Contextus – Revista contemporânea de Economia e Gestão*. v. 16, n. 1, jan/abr, 2018.

CHIAVENATO, I. (2008). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.

CIRIBELI, J., & PAIVA, V. P. (2011). Redes e mídias sociais na internet: Realidades e perspectivas de um mundo conectado. *Mediação*, 13(12). Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/mediacao/article/view/509> (07 de Abril de 2018).

FERREIRA, Ricardo Ertel; SILVA, Katia Raquel Oliveira da; SANTOS, Rozali Araújo; FERREIRA, Ana Paula Alf Lima. *Mídias Digitais e o Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas: um estudo multicasos*. Unicruz.

MACHADO, J. R., & TIJIBOY, A. V. (2005). Redes sociais virtuais: um espaço para efetivação da aprendizagem cooperativa. *CINTED-UFRGS*, 3. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/renote/article/viewFile/13798/7994> (19 de Abril de 2018).

MARRAS, J. P. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2006

MOLINA, M. V. L. de F. Redes Sociais Virtuais como uma nova ferramenta nos processos de recrutamento, seleção e controle de Pessoa. Monografia (Bacharelado em Administração). Universidade de Brasília. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/handle/10483/4231>> Acesso em 01 de Abril de 2018.

NETO, R. A. de S. Et al. Recrutamento e seleção nas redes sociais: A percepção dos Estudantes de Administração da UFRN. Revista do Programa de Pós-graduação em Administração. São Paulo, V.11, n.22, 2015. Disponível em Acesso em 26 de março de 2018.

OLIVEIRA, E. Tendências de Recrutamento e seleção para 2018 – inteligência artificial, mindset generalista, diversidade e outros. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/tend%C3%A2ncias-de-recrutamento-esele%C3%A7%C3%A3o-para-2018-mindset-oliveira> Acesso em 20 de agosto de 2018.

REVISTA VEJA. LinkedIn Alcança marca de 29 milhões de usuários. Publicado em 25 de Abril de 2017. Disponível em: < <https://veja.abril.com.br/economia/linkedin-alcanca-marcade-29-milhoes-de-usuarios-no-brasil/> > Acesso em 14 de agosto de 2018.

RH Portal. Recrutamento e seleção na prática. Solides Tecnologia. 2 de setembro de 2015. Disponível em: Acesso em: 12/12/2018.

SOUSA, L. M., & AZEVEDO, L. E. (2010). O uso de mídias sociais nas empresas: adequação para cultura, identidade e públicos. Intercom. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/regionais/norte2010/resumos/R22-0015-1.pdf> (7 de Abril de 2018).

TOMAÉL, M. I., ALCARÁ, A. R., & DI CHIARA, I. G. (2005). Das redes sociais à inovação. Ciência da Informação. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28559.pdf/> (24 de Abril de 2018).