

**O uso do LinkedIn nos processos de Recrutamento e Seleção: Um estudo de caso em uma
Assessoria e consultoria em RH de Bento Gonçalves**

Paola Maria Choinoski¹

Vinicius Zanchet de Lima²

RESUMO

O recrutamento e seleção é o coração do setor de Recursos Humanos, na qual tem como finalidade trazer para a organização funcionários com competências técnica e comportamentais de acordo com cada cultura, com base nisso, as estratégias utilizadas para que as etapas de recrutamento e seleção se torne mais eficaz se conta com auxílio de algumas ferramentas tecnológicas, como por exemplo o LinkedIn. Com base nessas informações, o presente trabalho, teve como finalidade analisar a ferramenta LinkedIn como auxílio nos processos de recrutamento e seleção e também como as redes sociais estão presentes no setor de Recursos Humanos. Para isso foi realizado uma pesquisa aplicada de caráter qualitativo, do tipo de estudo de caso em uma assessoria e consultoria de Recursos Humanos localizada na Serra Gaúcha – RS. Os resultados obtidos por meio do estudo, indicam que o processo de recrutamento e seleção com o auxílio das redes sociais/LinkedIn se tem maior relevância quando utilizada para cargos administrativos ou de gestão, e quando se tem uma equipe de Analista de RH com habilidades, competências e técnicas, recrutando assim, um recrutamento e seleção mais assertivo.

Palavras-chave: Recrutamento; Seleção; LinkedIn; Organização; Redes Sociais

1. INTRODUÇÃO

Segundo Chiavenatto (2004), o momento de recrutar, é a agregação dos processos aonde se atrai candidatos com a qualificação necessária para a vaga em questão, tendo sempre em mente a necessidade tanto presente quanto futura do RH na organização. Ainda para o autor, a seleção é a forma em que a organização escolhe pelo candidato que melhor se encaixa nos parâmetros da vaga, considerando as condições no nicho de trabalho, Chiavenatto (2006).

O recrutamento e seleção são de extrema importância nos resultados obtidos dentro de cada organização, mesmo que cada empresa siga seus, métodos e estratégias de acordo com cada cultura. (Rosimey Jamba Raimundo 2016). Isso faz com que esta etapa se torne a principal, e ela é desenvolvida por meio de entrevistas, que tem como finalidade atrair o candidato mais adequando para crescer e se desenvolver dentro da organização.

Para contratar os novos colaboradores, os profissionais de RH, precisam analisar a formação, experiência e também as qualificações e isso tudo irá depender de um bom recrutamento e seleção. (Caio Felipe Varjão De Almeida, Henrique Alves Accioly Mantelato, Jaqueline Felix Silva Queiroz, Larissa Quimberli Alves Do Nascimento, Luis Eduardo Borges Soares, Paulo Henrique Carvalho Novas, Vitória Gonçalves Dias Duarte 2022). O recrutamento e seleção para (Marras 2011), é considerado o subsistema do setor de recursos humanos, assim como também é responsável pela triagem de novos profissionais. Segundo Ferreira e Soeira (2013), as organizações tem como exigência, atrair pessoas com qualificação e com preparação para exercer sua função, por este motivo, se realiza processos de cata e localização dos candidatos com o perfil mais adequado para o preenchimento da vaga.

Com o setor de gestão de pessoas tendo uma maior valorização e transição, o recrutamento e seleção tem alcançado significados novos e estratégicos, dentre os quais está cada vez mais presente na organização a tecnologia, a complexidade nas funções dentro das organizações e com isso vem a necessidade de candidatos mais qualificados. (Jessyca Rodrigues Henrique da Silva, Leilianne Michelle Trindade da Silva Barreto 2019).

Com o avanço tecnológico, muitos profissionais do setor de recursos humanos, vem utilizando o recrutamento on-line nos processos de triagem e escolha do candidato (João Pedro da Silva, Nicholas Thomas Esbegue, Marcelo Francisco Vieira Ramos, Sidnei Souza, Gomes, Plínio Marcos de Oliveira Silva, Joaquim Fernandes Filho, 2019), segundo Almeida (2004, p. 38), “entende-se como captação e seleção on-line todas e quaisquer ferramentas ou sistemas que utilizam a Web ou a Internet para coletar informações sobre os candidatos, com o propósito de ajudar nas decisões de contratação”.

A partir de 1998 se foi observado que as organizações no Brasil, iniciaram os processos de recrutamento e seleção pela internet, recebendo desta maneira, currículos enviados através dos seus próprios sites, segundo Stivaletti (2000). A forma de recrutar on-line, por ferramentas utilizadas pela internet, para Januzzi (2004), hoje representa uma das formas mais atuais e dinâmicas de usos das tecnologias de informações no setor de recursos humanos.

Segundo Cavalcanti e Brando (2012), a todo momento e em todo mundo se tem a presença das redes sociais, sendo ela indireta ou direta, e os participantes se tornam ativos, mesmo que involuntariamente. Com o crescimento do recrutamento online, muitos candidatos notaram a

facilidade de compartilhar seus currículos, sem realizar o deslocamento até determinada organização, utilizando sites, redes sociais profissionais (Cappeli 2001).

Os candidatos que utilizam a rede social profissional LinkedIn, tem a possibilidade de escrever uma breve bibliografia sobre si, adicionar links com apresentações de portfólios, suas competências, diferente de um currículo tradicional, que tem uma limitação quanto a isso, segundo (Fawley, 2013). Os autores Chiang e Suen (2015), apontaram que no ano de 2012, dois estudantes da Universidade de Massachussets em Dartmouth, Barnes e Lescault, realizaram um estudo, no qual foi descoberto que 81% das organizações, utilizam o LinkedIn para recrutar e selecionar candidatos.

Destarte, o presente trabalho tem como objetivo compreender como o uso da ferramenta linkedin auxilia no processo de recrutamento e seleção das organizações, com o auxílio de Consultoras de Recursos Humanos, de uma assessoria e consultoria em RH, de Bento Gonçalves.

Para buscar o objetivo da pesquisa, o presente artigo foi dividido em tópicos: após a introdução, no tópico 2, será apresentado o referencial teórico, que traz revisões bibliográficas. No tópico 3, serão abordados os aspectos metodológicos utilizando na realização da pesquisa. No 4º tópico, serão difundidos os resultados alcançados no estudo de caso. Para finalizar, o tópico 5, serão apresentadas as considerações finais do estudo realizado.

2. Referencial teórico

2.1 Recursos Humanos

Marra (2009), menciona que a gestão de Recursos humanos se deu início devido a imensa necessidade de ordenar os colaboradores de uma organização, com o cerne em horas trabalhadas, as faltas ou atrasos como também os pagamentos dos colaboradores. Enquanto Camara (2006), leva em conta que a organização é mesclada por diferentes pessoas e é entendida como essas pessoas se relacionam entre si, destarte o autor acredita que o comportamento e desempenho do colaborador irá refletir diretamente na organização (Laurine Bressa, Bianca Vicedo Silva e Flaviani Souto Bolzan Medeiros, 2016). O setor de Recursos humanos se tornou um setor estratégico engajando e motivando os colaboradores para o alvejar as metas e objetivos das organizações, desta forma, foi criado uma gestão de recursos humanos, no qual o seu objetivo é incentivar, motivar e desenvolver um comprometimento dos colaboradores para uma busca de resultados e metas da organização. (Soares, Gislaíne Aparecida, Salles, Taciana Lucas De Afonseca, Dandaro, Fernando, 2017).

Assim sendo, o setor de recursos humanos se divide em partes segundo Chiavenatto (1999) e Gil (2008), que são elas: agregar pessoas, na qual é a forma que corresponde a agrupar os novos colaboradores na organização em questão, sempre identificando as necessidades, a pesquisa de mercado e o recrutamento e seleção; Aplicar pessoas, que nada mais é que a definição da atribuição dos novos colaboradores, ou seja, o planejamento das atividades do cargo e candidato dentro da organização e de conduzir o seu desenvolvimento, correlacionado a análise de cargos e o planejamento interno; Recompensar pessoas, como o nome já cita está relacionado a recompensa, incentivo e satisfação dos colaboradores, tendo sempre em vista o incentivo e satisfação de cada necessidade; Manter pessoas, criando um ambiente organizacional com excelência, por meio de uma administração e manutenção, prezando a qualidade dos colaboradores; Desenvolver pessoas, com a utilização de treinamentos, desenvolvimentos tanto pessoal quanto organizacional, esta etapa tem como objetivo, desenvolver os conhecimentos, habilidades de cada cargo, aprimorando as competências para a produtividade; Monitorar pessoas, tendo o controle e manutenção das atividades e dos resultados dos funcionários, destacando as avaliações de desempenho, auditorias, banco de dados, entre outras. Jessica Thais Lima da Silva, Murilo Henrique Silva Souza, Elisângela de Aguiar Alcalde, Ângela de Souza Brasil, Maria Luzia Lomba de Sousa, 2017).

Sousa (2006) indica que a utilização das práticas de Recursos humanos, ajuda a organização com uma melhora significativa na propensão e aperfeiçoamento dos colaboradores, com suas competências, tanto as técnicas quanto as comportamentais, desenvolvendo as mesmas com planos de carreira, de recompensas e de desenvolvimento profissional, tendo em ponto de vista uma evolução futura dentro da organização (Lúcia Filipa Rodrigues Serra, 2017). Segundo Chiavenatto (2010), o setor de Recursos Humanos se torna o responsável por diversas atividades, seguindo sempre um propósito com cada divisão e agrupamento do setor, desta forma entram os subsistemas de Recursos Humanos, que são eles: recrutamento, seleção, treinamentos, desenvolvimentos, plano de cargos, carreiras e salários, segurança, higiene, departamento pessoal, tendo sempre em vista, a prática e política cultural adotada por cada organização (Carolina Zazycki Vieira, 2021).

2.2 Recrutamento

O processo de recrutamento é o conjunto onde se espera atrair funcionários com qualificações para determinada área, visando com frequência as necessidades presentes e futuras do departamento de recursos humanos de uma determinada organização (isabelle Domiciano 2016).

Este processo do recrutamento segundo Marras (2002), se inicia quando há uma necessidade dentro da organização voltada a contratação de novo colaboradores. Pensando sempre em um todo e mantendo a comunicação com toda a organização, focando no lucro, produtividade e desenvolvimento dos colaboradores, o recrutamento executado com excelência é visto como uma economia para a organização. (André Luis da Silva Baylão, Ana Paula de Sousa rocha 2014).

Segundo Ferreira e Soeira (2013), as organizações precisam ao preencher uma determinada vaga, o essencial é que a vaga se torne pública, sendo realizada por meio de um anuncio, fazendo com que possíveis candidatos saibam da vaga (Caroline Zazyck vieira). Como ferramenta para a divulgação da vaga em aberto a escolha pela postagem mais adequada irá depender muito do cargo a ser preenchido (Ferreira e soeira 2013).

Em uma organização existem três formas de recrutamento, o interno, o externo e o misto. O recrutamento interno é utilizado para uma recolocação entre o quadro de colaboradores já existentes, o externo busca atrair novo perfis para a sua organização (Michel Murillo), enquanto o misto utiliza o externo e interno de forma mutua, permitindo a procura de trabalhadores dentro e fora da organização. Knaip (2008) diz que “O recrutamento externo é realizado por meio de fontes que visam atrair pessoas qualificadas e aptas no mercado”.

O recrutamento externo tem sua importância quando os colaboradores internos não atendem de forma satisfatória para a vaga em questão (Lodi,1992). Gil (1999) aponta que desde que a organização tenha embasamento a respeito da cultura e da política sobre a necessidade de pessoa, o recrutamento interno realiza a instigação dos colaboradores, soma a qualidade da sua mercadoria, e realiza um desenvolvimento profissional. (Gabriela Pedrotti e Ana Maria Stolfi 2015). Já o recrutamento interno é utilizado quando a organização procura finalizar a vaga em aberto promovendo ou transferindo seus próprios colaboradores, fazendo com que a organização em questão proporcione oportunidades de desenvolvimento interno e destarte valorizando seus colaboradores (Chiavenatto, 2004, pa 174 e 176). (Débora Donasolo, Marciele Santana, Rui Cornelius 2017).

2.3 Seleção

Chiavenatto (2010), menciona que, o recrutamento é um mecanismo para a atração de novos colaboradores, enquanto a seleção é o momento para a escolha do candidato ideal para a vaga. (Aline Garcia Lemes). Com a finalização do recrutamento, se dá início a seleção de candidatos, que

é executada para uma filtragem do candidato mais conveniente para a necessidade da organização. (ANTUNES, Gabriela¹ NASCIMENTO, Carla² TOLEDO, Maicon³ CUNICO, Eliana). Esta etapa é uma que merece atenção, visto que é realizada a definição do candidato escolhido. (André Luis da Silva Baylão, ANA PAULA DE SOUSA ROCHA 2014). Wherter e Davis (1983), apontam que, a seleção para decidir o candidato ideal, é por meio de alguns caminhos a serem realizados, com o auxílio de alguns mecanismos de avaliações, para poder avaliar e comparar as qualificações e desempenho de cada candidato. (ANTUNES, Gabriela¹ NASCIMENTO, Carla² TOLEDO, Maicon³ CUNICO, Eliana).

Etapa do processo é uma comparação entre a exigência do cargo e da organização, que são os atributos impostos pela organização (Marra 2000). (Aline Garcia Lemes). Comumente, a seleção tem como objetivo, chegar a uma análise de conhecimentos, habilidades, atitudes e personalidade, os quais estão ligados para uma adaptação mais adequada em uma organização (Joziane Rizzetti Coradini e Lisandra Taschetto Murini 2009). De acordo com Martins (2007) “A seleção consiste em primeiro lugar, na comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessária uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal. ”

A seleção é dividida por etapas (Chiavenato 2009), que são basicamente a análise curricular, da qual é a primeira etapa, que é feita uma pré-seleção do candidato, separando os que se encaixam para a vagas e os que serão eliminados, após isso vem uma das partes mais importantes para o processo de seleção, os testes, existem diversos testes, os de conhecimentos gerais, habilidades, prova de trabalho, a honestidade, integridade dinâmica em grupos, psicológicos, realizando o teste e com a aprovação do mesmo, vem a entrevista, que sua finalidade é obter as informações tanto profissionais, quanto pessoais de cada candidato e nesta etapa, o recrutador, percebe o comportamento na entrevista, a higiene, a comunicação e o vestuário, algumas organizações buscam referências do entrevistados, buscando informações profissionais e pessoais, que podem ser feitas por telefone, carta de referência ou até mesmo pessoalmente. Após estas etapas, pode ser realizada uma dinâmica em grupo, que nada mais que um integração e harmonia entre os candidatos para a vaga, tendo em vista sempre a participação ativa. (Joziane Rizzetti Coradini e Lisandra Taschetto Murini, 2009).

2.4 E-recrutamento

Este processo é uma forma de atrair novos colaboradores para a organização por meio da internet, visto como uma ferramenta com crescimento tecnológico, que demanda um custo baixo e uma facilidade na hora de recrutar e selecionar pessoas, otimizando o processo. Ainda não se pode afirmar que o recrutamento tradicional foi totalmente substituído pelo e-recrutamento, mas cada vez mais ele se torna presente no dia a dia do setor de Recursos Humanos (Rute Isabel Martins Rodrigues, 2014).

2.5 Redes Sociais

A finalidade da comunicação on-line alastrou-se para diversas mudanças tanto no ambiente externo quanto interno de uma organização. Diante de que a sociedade atualmente globalizada e eminentemente conectada, a Rede social, tornou-se uma das ferramentas de comunicação mais utilizada por oportunizar de forma súbita a troca de informações. (Aline Garcia Lemes). Segundo Song, 2015, a concepção de rede social, sempre esteve exposta em conexões que determinaram entre indivíduos, sendo de condicionamento para fins afetivos ou de interesses partilhados (Rita Cipriano Pedroso, 2016). A rede social se tornou uma triagem de currículos e está cada vez mais presente dentro de organizações. Por meio dela, os gestores buscam de forma palpável informações a respeito dos candidatos para a determinada vaga em aberto, como por exemplo, uma rede profissional, o LinkedIn ou então para a análise comportamental, como o Facebook ou Instagram. (Andressa Cruz Pereira Silva, Joyce da Silva Albuquerque, 2019).

No recrutamento e seleção, a tecnologia vem se tornando uma ferramenta eficaz na hora de captar candidatos. Este tipo de recrutamento, traz consigo um grande acesso de informações pessoais e de competências dos candidatos reduzindo desta forma o gasto com publicações em jornais e revistas. Destarte o autor Capelli, 2011, explica, que a internet reduz em até vinte vezes o custo de um processo no qual a ferramenta não é utilizada, e com este tipo de recrutamento as empresas acabam se beneficiando. (Nascimento Cassiano, Cecilia; Campos Lima, Luciana; dos Santos Zuppani, Tatiani, 2016). Com a utilização desta ferramenta, um novo conceito de recrutamento vem sendo utilizado e denominado de recrutamento eletrônico, conhecido como o e-recrutamento ou então recrutamento on-line, trazendo acesso a mecanismos de triagem e seleção. (Sara Raque Martins 2018.)

Para o processo de recrutamento e seleção, as redes sociais, são consideradas, uma nova aliada na área de recursos humanos, para diversos estudiosos, esta prática já se trata de uma realidade que propende crescer nos próximos anos, por se proceder de uma ferramenta com fácil interação e que proporciona vantagens tanto para a organização quanto para o candidato (Aline Garcia Lemes). Um exemplo de que a internet vem auxiliando, é olhar para o passado e notarmos que o método tradicional de recrutamento, era de forma em que os candidatos que demonstravam interesse por determinada vaga, deixavam pessoalmente um currículo impresso dentro das organizações, com o uso da tecnologia, um candidato interessado na oportunidade da vaga em questão, pode enviar o seu currículo a distância, por alguma página, aplicativo on-line, por alguma rede social profissional, ou até mesmo pelo site da organização. (Rômulo Andrade de Souza Neto, Gabriela Figueiredo Dias, Anátalia Saraiva Martins Ramos, Igor Felipe de Oliveira Martins, Manoel Veras de Sousa Neto, 2015). De forma concisa as Redes Sociais, tendem a aumentar de forma notória nos próximos anos, tendo sempre em vista a melhoria dos métodos de comunicação organizacional, do Recrutamento e Seleção junto da partilha de conhecimentos. (AFONSO FONSECA DE AGUILAR, 2020).

2.6 LinkedIn

Com a sua criação em 2003 e como uma rede social inteiramente profissional, o LinkedIn é uma das redes sociais com maior importância para o aumento do Networking, e para no alcance de ofertas de empregos, trazendo a facilidade das divulgações de mensagens entre os recrutadores e possíveis candidatos. (Cátia Rosana Morais de Sousa 2016). No primeiro ano de funcionamento a rede atingiu um total de 4.500 usuários, segundo dado da própria rede que foi publicada em novembro de 2011. (Daniel Faria Chaim, Camila Rocha Martinelli, Marília Macorin De Azevedo).

Segundo a autora Teles (2010) a rede profissional é um currículo virtual no qual você irá informar, cargos, escolaridade e demais dados, e por este motivo, o LinkedIn é a rede social mais indicada para o setor de Recursos Humanos, e para profissionais dos quais necessitam e querem estar em evidência no mercado de trabalho, disponibilizando seu perfil profissional em uma rede de relacionamento. (Daniel Faria Chaim, Camila Rocha Martinelli, Marília Macorin De Azevedo). O LinkedIn, tem como atuação promover a facilidade no processo de procura e oferta de empregos, a página pessoal da ferramenta fornece uma oportunidade de compartilhar o perfil de cada usuário

fornecendo nele um currículo com as suas atividades profissionais. (AFONSO FONSECA DE AGUILAR, 2020).

O LinkedIn, possui duas formas, a gratuita e a paga, na qual a forma paga, traz diversas formas e soluções para o recrutador, como por exemplo, a rede permite que o recrutador interaja com o candidato, trie, e selecione o candidato de uma forma mais rápida e prática. (AFONSO FONSECA DE AGUILAR, 2020). Além do recrutamento, esta ferramenta conta com um local para o desenvolvimento para os profissionais que utilizam a rede e também para as organizações, que estão em busca da evidência, divulgando a sua marca (Jéssyca Rodrigues Henrique da Silva, 2016).

2.7 Facebook

Criada pelo Mark Zuckerberg, enquanto o mesmo ainda era estudante na universidade Harvard, tinha como ideia inicial o foco em estudantes que estavam saindo do ensino médio e ingressando na universidade. Com seu lançamento no ano de 2004, atualmente a rede social facebook, se tornou a maior base de usuários. (Christiano Nunes Leite, Glauber Vieira Santos, Mariana Moura Oliveira, Aldomar Nascimento Junior). Esta rede social, disponibiliza de diversos aplicativos e funções, fazendo com que a sociedade e seus usuários compartilhem informações, se comuniquem e tudo isso com um controle de privacidade. (Tatiana Martins Almer, Karina Ramos Martins, Diego da Silva Paiva de Paula, 2013). Desta forma, a rede social Facebook, tornou – se uma ferramenta tecnológica, de esfera pessoal, seja para comunicação e até mesmo para divulgações na área de negócios. (Jaqueline kieling welter, 2016).

3. MÉTODO DE PESQUISA

A fim de cumprir com o objetivo de estudar como a ferramenta LinkedIn auxilia no processo de recrutamento e seleção, foi realizada uma pesquisa aplicada de cunho qualitativa, do tipo estudo de caso, na Asterh Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos, que esta no mercado desde 1985, hoje conta com 16 colaboradores e contribui para o desenvolvimento de pessoas e organizações, oferecendo serviços na contratação de efetivos ou estágios.

Pesquisas de feição qualitativas são realizadas por meio de entrevistas normalmente longas e semiestruturadas. A designação dos critérios juntamente com os sujeitos que irão compor a pesquisa

é algo primordial, da qual intervém diretamente na qualidade das informações que serão apresentadas para construir uma análise e compreender o problema em questão de forma mais amplo e delineado (Rosalia Duarte, 2002). Tendo em consideração o estudo de caso como partida inicial e o elemento essencial de uma pesquisa Qualitativa (Mayring, 2002, Flick e cols 2000).

Tendo em base o instrumento de coleta de dados, com base na literatura, foi realizado entrevista semiestruturada com as gestoras da empresa. A entrevista semiestruturada é caracterizada com um roteiro de perguntas abertas e é a mais indicada para o estudo de caso específico.

O objetivo desta entrevista foi compreender como o linkedin auxilia no processo de recrutamento e seleção dentro das organizações. Foi estabelecida um roteiro com 10 perguntas abertas das quais foram estabelecidas de uma forma que não ocorresse o interrompimento do pensamento do entrevistado, se criando uma conversa agradável com um fim de obter as maiores informações possíveis para o desenvolvimento da pesquisa.

Esta entrevista foi realizada de forma pessoal e online, os resultados obtidos foram transcritos no próximo item. O roteiro se deu início com a caracterização da empresa e das entrevistas, posteriormente foi solicitados s seus conhecimentos quanto recrutamento e seleção e linkedin, se dando dai início as perguntas interligadas uma na outra.

4. Análise de dados

Neste item foi analisado os dados obtidos através da entrevista realizada com as gestoras da empresa, vide tabela 1, a respeito do recrutamento e seleção com o uso do linkedin e com base nos dados coletados foram identificadas as estratégias utilizadas no processo de recrutamento e seleção de candidatos nos setores administrativos como cargos (CEO, Gerentes e Analistas).

Tabela 1, dados das entrevistas

Dados entrevistas
Entrevista 1, sócia proprietária, 57 anos, Economista e Master Coach, 37 anos de ASTERH
Entrevista 2, sócia proprietária, 53 anos, Psicóloga, 34 anos de ASTERH

Fonte: Elaborada pela autora.

4.1 A importância do recrutamento

De forma geral para as gestoras entrevistadas hoje as organizações contam com diversas formas de recrutamento, sendo eles diretamente do seu banco de dados, por candidatos que buscam vagas nas empresas de forma presencial, pelo seu próprio site que é realizado através da divulgação de vagas nas mídias sociais da própria empresa, através do intermédio de empresas de recrutamento, onde são passadas as informações necessárias sobre as vagas e estas empresas de recrutamento encaminham currículos para as organizações de perfis de candidatos que poderiam se encaixar na sua busca. Para Chiavenato (2004), o recrutamento é o conjunto de processos que buscam atrair os candidatos com a melhor qualificação, levando em consideração a necessidades tanto futuras quanto presentes do RH.

Para as entrevistadas a contratação de profissionais ainda é uma das tarefas mais trabalhosa para as organizações e os resultados continuam sendo incertos quando não se conta com apoio especializado. Afinal, contratar é um processo de ajustar três diferentes entidades: o profissional, a organização e o mercado. Não é estranho que alguns mestres em Recursos Humanos chamam Recrutamento e Seleção de “A arte de acertar um alvo em movimento”. A Tabela 2, apresenta algumas formas de suma importância para o processo de recrutamento e seleção:

Tabela 2: Formas de suma importância para o Recrutamento e seleção

Importância
Utilização de plataformas de recrutamento e seleção
Identificação dos melhores candidatos na triagem dos currículos
Realização de uma entrevista estruturada
Utilização do Assessment para avaliação comportamental
Identificar e alinhar os valores, propósitos dos candidatos juntos ao da organização

Fonte: Elaborada pela autora.

As entrevistadas acreditam que o recrutamento e seleção de forma personalizada, permite que você realize, dentro da cultura de cada organização, um processo de seleção baseado nas mais avançadas técnicas e conceitos. Concluindo que:

“[...] importante contar com uma equipe de analistas de RH com habilidade, competência e técnicas de entrevista.”

As etapas de recrutamento e seleção compreendem desde o alinhamento do perfil com o gestor da área, divulgação das vagas, triagem e seleção dos currículos e contato com os candidatos

até a entrevista preliminar para confirmação das informações descritas. É preciso atrair, entrevistar, contratar e reter.

Para a gestora e psicóloga, a entrevista ainda é a maneira de conhecer o candidato, o momento de realizar faça perguntas relacionadas aos pontos principais para o preenchimento da vaga. Nesse momento, é importante analisar se o profissional apresenta todas as características necessárias para o trabalho que será desempenhado. Ainda conclui que:

“[...]nada substitui o olho no olho, quando o candidato está na nossa frente conseguimos entender sua história pregressa e avalia-lo de maneira sistêmica

Assim como citado na literatura, que a entrevista tem como fundamento entender e pesquisar mais sobre o candidato, tanto quando se trata da sua vida profissional quanto do pessoal, a entrevista nada mais é que uma investigação, seja do desenvolvimento profissional ou dos pessoais. (Ana Cristina Limongi, Eliete Bernal Arrelano).

4.2 Seleção

As gestoras entrevistadas acreditam que esta etapa é o momento de avaliar e comparar os currículos com a realização de uma triagem para verificar quais os candidatos que atendem todos os requisitos da vaga, verificando e analisando se os mesmos possuem cursos, formação, experiência, entre outros requisitos necessários para o preenchimento da vaga em questão. França (2007), explica que, a seleção, é o momento de agregar pessoas dentro das organizações.

Desta maneira, uma das entrevistadas, diz que método de seleção só é válido quando se tem a capacidade de medir as competências e características de cada candidata, o que se tem muita importância para desempenho e atribuição do cargo e ainda acrescentam:

“[...] cada empresa segue maneiras diferentes no momento de selecionar candidatos.”

Ainda as mesmas acreditam que o uso de testes psicológicos e avaliações das competências (vide tabela 3) dos candidatos é um fator de extrema importância para a seleção do candidato ideal. Como cita Marras (2007) a utilização do teste psicológico é o instrumento que permite prospectar, avaliar e mensurar de forma individual de cada candidato. Para que seja bem sucedido então, precisa que seus recrutadores levem em consideração competências técnicas (hard skills) e comportamentais (soft skills) dos candidatos, além da aderência destes com a vaga e principalmente com a cultura da empresa, assim como explica o autor Schulz (2008, p 149), o Soft Skills são as competências

comportamentais que tem relação aos nossos traços e hábitos pessoais, que são de extrema importância no momento de formação da personalidade, complementando junto ao Hard Skills, que em um ambiente de trabalho são os nossos requisitos técnicos. (Dynasandy Gomes do Nascimento a Sefisa Bezerrab , Levi Silvaca , Elsa Morgadod 2011).

4.3 Recrutamento com o uso do linkedin

Acreditando que o uso do linkedin, é uma excelente ferramenta tanto para o Recrutador como para os candidatos, do ponto de vista das entrevistadas é difícil afirmar se esta ferramenta traz informações suficientes da vaga e dos candidatos. Da mesma forma que temos empresas que descrevem suas vagas super estruturadas outras são menos rígidas neste quesito:

“[...] bem como os candidatos, alguns tem um LinkedIn básico, já outros são completos e agregam muito na hora do recrutamento e seleção ao que acaba auxiliando no momento de avaliar os currículos de forma mais rápida e complexa.”

Ambas acreditam que LinkedIn é uma porta para termos acesso aos diversos profissionais que estão no mercado de trabalho, que estejam trabalhando ou não. A partir deste momento nos deparamos com inúmeros profissionais e aqui entra o papel do profissional de RH para filtrar os profissionais alinhados ao perfil e seguir com as entrevistas e avaliações psicológicas quando for necessário. O autor Caraméz (2016) diz que esta ferramenta é um conjunto de opções que tem a possibilidade de que candidatos e organizações, descrevam informações profissionais e de vagas, compartilhando de forma.

As entrevistas comentam que o LinkedIn é uma ferramenta muito eficiente para posições à nível de analista e gestão, até porque se for pensado em vagas operacionais talvez demande outro tipo de plataforma ou forma mais convencional de recrutamento e seleção. No momento seguinte as entrevistadas observam que a ferramenta possui posições com maior flexibilidade de área geográfica. Para o autor Caraméz (2012), a rede social profissional, é o realce do mundo na área tecnológica, contato com mais de 277 milhões de membros em 200 países e territórios. Nestes casos o LinkedIn é excelente e esta ferramenta é global e se aplica a grandes centros com maior mobilidade sendo que atualmente os candidatos preferem as formas online, onde também acaba sendo a porta de entrada para diversas organizações, pois com a utilização das ferramentas digitais, não só o linkedin, mas também o facebook, Skype, entre tantas outras. Concluem que:

“[...] Sempre salientando a importância de após aprofundar com entrevista presencial ou online.”

4.4 Redes Sociais

Quando questionado sobre como um profissional do setor de recursos humanos pode utilizar as redes sociais para uma pré-avaliação dos perfis dos candidatos, as entrevistadas acreditam, que as redes sociais servem mais como sondagens de perfil, mas não necessariamente para recrutamento e seleção, acreditam que:

“[...] Existem outras ferramentas mais adequadas para este fim, como por exemplo o linkedin.”

Para o processo de seleção, divulgação e captação dos candidatos, tudo irá depender dos cargos oferecidos e a urgência de cada contratação, como citado anteriormente, para vagas operacionais, irá demandar de outra ferramenta, por se tratar de um perfil mais simples, e uma procura diferente do candidato, normalmente este tipo de perfil, procura diretamente na empresa, em agências de emprego e dificilmente por uma rede social. Provavelmente, não exista nenhum outro método que tenha um efeito progressista nas práticas de recrutamento em uma organização, segundo Ivancevich (2008).

Na visão delas, a utilização das redes sociais no dia a dia, se baseia muito no linkedin, por se tratar de uma ferramenta mais confiável, agregando muitas informações para o mundo corporativo, já as redes sociais, como Facebook, Instagram, whatsapp entre outras, são mais destinadas para o marketing institucional e a solidificação da organização. Day (2003), explica que essa facilidade da que a internet traz no dia a dia, proporciona uma difusão de ações no mundo.

No final da entrevista, as entrevistadas comentam que a tecnologia este presente no nosso dia a dia para avançarmos na amplitude pela busca do melhor candidato e também para facilitar o acesso e aproximação dos mesmos, porém o que torna mais fácil nem sempre é o melhor. Pela facilidade de se cadastrar nas plataformas os candidatos vão se inscrevendo em várias oportunidades, sem saber ao certo qual o seu desejo, tipo de segmento e mesmo atividade que está alinhada ao seu perfil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como observado no decorrer deste artigo, notamos que o recrutamento e seleção é o que pondera a organização, e com isso a tecnologia é uma grande aliada destes processos no momento da

escolha de um candidato, trazendo com sigo estratégias com maior assertividade nas contratações futuras.

Esse estudo teve como objetivo compreender como o uso do linkedin auxilia nos processos de recrutamento e seleção dentro de organizações, com Consultoras de Recursos Humanos de uma assessoria e consultoria em Recursos de Humanos de Bento Gonçalves.

Com a realização deste trabalho fez com que eu pudesse perceber e entender como o recrutamento e seleção é uma das partes principais no momento de trazer candidatos para uma organização, e como a tecnologia, como por exemplo o LinkedIn, é um forte aliado para profissionais de recursos humanos, e os relatos trazidos pelas entrevistas me permitiu demonstrar a realidade delas como Consultoras de Recursos Humanos.

O que se é primeiro observado é que as entrevistadas tem consigo uma forma clara e sucinta do papel do recrutador dentro de uma organização. Quanto aos processos e técnicas de recrutamento e seleção, elas deixam bem claro que é feita adequadamente de acordo com cada cultura dentro das organizações.

No uso do LinkedIn, as entrevistas acreditam ser de grande auxílio para as empresas, quando se trata de cargos administrativos ou de gestão, por se tratar de uma ferramenta com amplas informações, tanto para candidatos quanto para recrutadores.

Mesmo com muitas organizações contratando com o auxílio de agências, sites próprios ou então divulgações em rádios, faculdades, o linkedin traz consigo uma forma de triar os currículos de forma mais segura e versátil, assim fazendo com que o recrutador demande menos tempo na hora de selecionar, já que as vagas são divulgadas para determinado perfil.

Mesmo com o uso do linkedin mais voltado para cargos de alta relevância em uma empresa, acredito ser de suma importância, o recrutador buscar em redes sociais (facebook, instagram...), cartas de recomendações nas empresas passadas do profissional a ser selecionado, para saber e buscar entender mais sobre o candidato.

Ainda quanto ao uso de tecnologias, acredito que as empresas poderiam estar buscando entende-las e utiliza-las cada vez mais, já que é algo que já se tornou do nosso dia a dia e cada vez mais as pessoas vão se inteirando no assunto. As organizações podem utiliza-las não somente no momento de recrutar, mas também como ferramenta no momento de realizar de testes psicológicos, avaliações de desempenho, treinamentos, semana sipat, entre tantos outros momentos dentro de sua organização.

Conclui-se então que, o recrutamento e seleção de cada organização é o processo mais trabalhoso, por se tratar do momento da escolha “certa”, por isso algumas empresas se limitam e se restringem na hora de recrutar e selecionar na busca pelo profissional com as características, competências técnicas e pessoais ideais para cada cargo, e para isso contar com o uso do linkedin ou outra ferramenta tecnológica é de amplo auxílio, já que os candidatos hoje preferem buscas on-line. Sendo assim o objetivo principal, mostra que o uso do linkedin na hora de recrutar e selecionar um candidato, já que a ferramenta é global e conta com uma flexibilidade geográfica, mas ao mesmo tempo é difícil dizer se esta rede social traz tantas informações suficientes de candidatos ou então de vagas publicadas, já que cada organização tem sua forma de publicar, seja de forma mais estruturada ou rígida em detalhes, assim como alguns candidatos. Como indicação de futuras pesquisas, recomenda-se aprofundar mais os conhecimentos nas estratégias de recrutamento e seleção com auxílio de ferramentas on-line, através de pesquisas quantitativas ou qualitativas para saber a percepção dos colaboradores e organização em relação ao recrutamento e seleção com ferramentas on-line.

REFERÊNCIAS

- ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 6023. **Informação e documentação – Referências – Elaboração**. Rio de Janeiro, 2002.
- ANTUNES, G.; NASCIMENTO, C.; TOLEDO, M.; CUNICO, E. Recrutamento e seleção. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista. Encitec**, v. 1, 2016
- SILVA, Fernanda do Nascimento. **O uso da ferramenta LinkedIn: um estudo de caso na consultoria Luso Basto**. 2019. Tese de Doutorado.
- PEDROTTI, Gabriela; STOLFI, Ana Maria. A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO PARA O COLABORADOR E A EMPRESA. **Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 3, n. 1, 2015. **Revista Maiêutica, Inadaial**, . 3, n.1 (2015).
- COELHO, Ana Carolina. **A importância do LinkedIn para os Headhunters e recrutadores no processo de E-recrutamento**. 2016. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora.
- DONASOLO, Débora; SANTANA, Mariele; CORNELIUS, Rui. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO. PEDROSO, Rita Cipriano. **Redes sociais e recrutamento**. 2016. Tese de Doutorado.
- SILVA, Andressa Cruz Pereira; DA SILVA ALBUQUERQUE, Joyce. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 18-35, 2019.
- GOMES, Ana Filipa Pinho. **Recrutamento nas redes sociais on-line**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade Técnica de Lisboa (Portugal).

CASSIANO, Cecília Nascimento; LIMA, Luciana Campos; DOS SANTOS ZUPPANI, Tatiani. A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional. **NAVUS-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, p. 52-67, 2016.

MARTINS, Sara Raquel Antunes. **Recrutamento online e redes sociais no recrutamento: um estudo exploratório em empresas portuguesas**. 2018. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais.

BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. 2014.

SOUSA, Cátia Rosana Morais de. **A importância do LinkedIn no recrutamento: a perspectiva dos consultores de recursos humanos**. 2016. Tese de Doutorado.

DE LIMA, Aryane Santos Henriques; RABELO, Aline Andrade. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 139-148, 2018.

BRESSA, Laurine; SILVA, Bianca Vicedo; MEDEIROS, Flaviani Souto Bolzan. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES DE UMA CONSTRUTORA DO RIO GRANDE DO SUL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: A STUDY WITH THE COLLABORATORS OF A CONSTRUCTION IN RIO GRANDE DO SUL.

SOARES, Gislaine Aparecida; SALLES, Taciana Lucas de Afonseca; DANDARO, Fernando. POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS COMO FATOR MOTIVACIONAL PARA QUALIDADE NO ATENDIMENTO EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, p. 139-154, 2002.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, p. 201-209, 2006.

REIS, Ana et al. Um estudo de metodologia mista sobre soft e hard skills. **ICIEMC Proceedings**, n. 3, p. 210-218, 2022.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Os processos de recrutamento e seleção. **As pessoas na organização**. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

DA SILVA, Jessyca Rodrigues Henrique; DA SILVA, Leilianne Michelle Trindade. O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: um estudo no setor hoteleiro. **PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review**, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019.

SILVA, Gerson Luís da et al. Estudo de caso do processo de recrutamento e seleção de uma empresa de serviços de tecnologia do Vale do Caí. 2022.

DILSCHNEIDER, Aline; GESSI, Liliana. A importância de um bom processo de recrutamento e seleção de pessoas. **REVISTA FEMAGESTÃO E CONTROLADORIA CORPO EDITORIAL**, p. 6, 2017.

FIGUEIRAS, Bruna S. et al. A importância do recrutamento e seleção na organização: tipos de entrevista. **Revista Científica**, v. 1, n. 1, 2019.

RAIMUNDO, Rosimey Jamba. **O processo de recrutamento e seleção como fator de desenvolvimento numa organização pública do Kwanza-Sul-Angola: caso de estudo empresa pública angolana (MAPTESS)**. 2017. Dissertação de Mestrado.

DE LIMA, Thales Batista; DA SILVA AMARAL, Elisângela Vieira. A percepção dos colaboradores de um hotel da capital paraibana sobre a política de recrutamento e seleção. **Revista de Turismo Contemporâneo**, v. 6, n. 1, 2018.

MITTER, Gabriela Vilharquide; ORLANDINI, Jean Marcel. Recrutamento on-line/internet. **Revista de Ciências Empresariais, Maringá**, v. 2, n. 2, p. 19-34, 2005.

ALMERI, Tatiana Martins; MARTINS, Karina Ramos; DE PAULA, Diego da Silva Paiva. O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **Educação, Cultura e Comunicação**, v. 4, n. 8, 2013.

SOUSA, Cátia Rosana Morais de. **A importância do LinkedIn no recrutamento: a perspectiva dos consultores de recursos humanos**. 2016. Tese de Doutorado.

DOS SANTOS ARAÚJO, Susana Patrícia. Recrutamento e seleção via LinkedIn no contexto de uma empresa de consultoria de recursos humanos. 2018.

LEITE, Christiano Nunes et al. **USO DO FACEBOOK NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO**. 2018.

ALMERI, Tatiana Martins; MARTINS, Karina Ramos; DE PAULA, Diego da Silva Paiva. O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **Educação, Cultura e Comunicação**, v. 4, n. 8, 2013.

WELTER, Jaqueline Kieling. A utilização das redes sociais virtuais por organizações especializadas em recrutamento e seleção do estado do Rio Grande do Sul. 2016.

BARTELL, Anne Dos Santos. LinkedIn: impactos de seu uso na gestão de pessoas em uma instituição comunitária de ensino superior. **Gestão de pessoas-Unisul Virtual**, 2019.

SILVA, Jéssyca Rodrigues Henrique da. **Redes sociais no mercado de trabalho: uma análise do LinkedIn no setor turístico de Natal-RN**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

FIGUEIREDO, Elisa; PAIVA, Teresa. O papel da gestão de recursos humanos na gestão do conhecimento—Os casos da análise e descrição de funções, recrutamento e seleção e acolhimento. **Egitania Scientia**, v. 1, n. 22, p. 7-17, 2018.

LEMES, Aline Garcia; WESCHENFELDER, Gelson Vanderlei. A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **GESTÃO CONTEMPORÂNEA: REVISTA DE NEGÓCIOS DO CESUCA-ISSN 2446-5771**, v. 2, n. 3, 2015.

SOUSA, Cátia Rosana Morais de. **A importância do LinkedIn no recrutamento: a perspectiva dos consultores de recursos humanos.** 2016. Tese de Doutorado.