

## O papel das redes sociais no recrutamento *online*: um estudo qualitativo

António Pedro Costa, Universidade de Aveiro  
Elisete Martins, ISLA  
Andrea Pombinho,

A globalização proporcionou um dinamismo inimaginável na facilidade de acesso a informação útil. Desta forma, permitiu a introdução de mudanças cruciais nos processos de recrutamento e seleção, facilitando o contato entre empresas e candidatos. A utilização da internet tornou-se uma ferramenta essencial e deveras privilegiada, auxiliando nas constantes modificações sentidas nos processos, bem como na facilidade de tratamento de dados, face à estratégia agressiva da competitividade e às novas exigências que os mercados de trabalho impõem.

Atualmente, as redes sociais *online* são um instrumento importante na vida das pessoas. A sua abismal evolução beneficia a vida social e profissional, não só na partilha de informações e de contatos, mas também, na procura de trabalho.

Este estudo tem como objetivo compreender o papel das redes sociais enquanto ferramenta de recrutamento *online*, enumerando algumas das suas potencialidades, possíveis constrangimentos e caracterizando as funcionalidades das redes sociais que favorecem o recrutamento online. Nesse sentido, tornou-se pertinente compreender, caracterizar e identificar: i) o papel das redes sociais enquanto ferramenta de recrutamento online; ii) as potencialidades das redes sociais no recrutamento online; iii) os constrangimentos das redes sociais no recrutamento online; iv) as funcionalidades das redes sociais que favorecem o recrutamento *online*.

Para aferir o objeto de estudo, em termos metodológicos, pensou-se na realização de um questionário direcionado apenas aos estudantes finalistas do Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia (ISLA): cursos de Comunicação e Tecnologia Digital, Engenharia da Segurança do Trabalho, Gestão de Empresas, Gestão de Recursos Humanos, Gestão e Tecnologia Industrial, Línguas e Tradução.

Optou-se por um estudo de cariz qualitativo, uma vez que não se trata de uma definição da imensidão de participantes estatisticamente representativos, mas sim, de uma pequena dimensão de participantes socialmente significativos, evidenciando a diversidade de opiniões resultantes das diversas experiências profissionais que compõe o nosso universo de análise (Guerra, 2006).

De acordo com Fortin (2000), o inquérito por questionário ajuda na organização, normalização e a controlar os dados, para que as informações investigadas e obtidas possam ser colhidas de forma rigorosa. Posto isso, o inquérito por questionário foi enviado por correio electrónico, permitindo a rápida recolha de respostas. A análise dos dados foi realizada com uso do *software* webQDA (Souza, Costa & Moreira, 2016).

Quanto ao objetivo concreto de auxiliar na compressão do papel das redes sociais, enquanto ferramenta de recrutamento *online*, constatou-se que, atualmente, já são equivalentes. Nesse sentido,

aponta-se para o facto de se ter tornado numa forma eficaz, rápida e económica de se contratar e de se ser contratado.

Para que as oportunidades não se percam, neste âmbito, os procedimentos inerentes à atualização constante do currículo profissional *online*, mediante a necessidade de acrescentar formações/qualificações, deve tornar-se numa tarefa constante, uma vez que a mudança de paradigma inerente a novos procedimentos, pode alimentar os bancos de dados, de modo a que estejam atualizados, servindo os interesses das organizações e tornando-se uma vantagem competitiva para ambas as partes.

No que concerne às potencialidades que as redes sociais provocam no processo de recrutamento *online*, foi possível verificar que se tornam vantajosas para o candidato e para recrutador. Acresce a forma simples, rápida e acessível com que circulam as informações, entre todos os intervenientes, partilhando conhecimentos, ideias e interesses.

Relativamente aos constrangimentos, foi possível destacar a falta de informações da empresa que recruta, a veracidade dos anúncios e a demasiada facilidade destas em aceder perfis de trabalhadores e candidatos. Contudo, relativamente aos elementos que procedem a candidaturas nestes moldes, haverá que ter em atenção aos comportamentos inadequados e à imagem digital que é espelhada nas redes sociais, podendo, posteriormente, ter um peso decisivo no processo de seleção.

O foco na procura de caracterizar as funcionalidades das redes sociais, provocando evidências positivas na utilização do recrutamento *online*, na abertura de canais comunicacionais, entre candidatos e recrutadores, foi um ponto assente neste estudo.

Uma das considerações finais deste estudo relativamente às redes sociais *online* usadas para recrutamento, constatou-se que a mais utilizada foi o Facebook, apesar de ser referenciado o LinkedIn como a rede social para efeito de procura de trabalho.

**Palavras-chave:** Recrutamento e Seleção; Redes Sociais *Online*; Recrutamento *Online*.

### **Referências Bibliográficas**

Fortin, M. (2000). *O processo de Investigação: Da Conceção à Realização* (2ª ed.). Loures: Editora Lusociência

Guerra, I. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso*. Estoril: Principia Editora, Lda. Helmi

Souza, F. N. de, Costa, A. P., & Moreira, A. (2016). webQDA. Aveiro: Micro IO. Retrieved from [www.webqda.net](http://www.webqda.net)

