

FACULDADE SENAC BLUMENAU
Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais

Gabriela Cabral
Patrícia Ellen da Cruz
Rafaela Casagrande de Mello

PROCESSOS GERENCIAIS E LINKEDIN:
O RECRUTAMENTO NA ERA DIGITAL

Blumenau
2023

Gabriela Cabral
Patrícia Ellen da Cruz
Rafaela Casagrande de Mello

**PROCESSOS GERENCIAIS E LINKEDIN:
O RECRUTAMENTO NA ERA DIGITAL**

Trabalho apresentado ao Superior em Tecnologia de
Processos Gerenciais como requisito parcial para obtenção
do título de tecnólogo.

Orientador: prof. Dr. Albio Fabian Melchiorretto

Blumenau
2023

Ficha de identificação da obra

C117p Cabral, Gabriela

Processos gerenciais e LinkedIn: o recrutamento na era digital /
Gabriela Cabral, Patrícia Ellen da Cruz e Rafaela Casagrande de Mello.
– Blumenau (SC): Faculdade Senac Blumenau, 2023.
27 f.: il. color.

Orientador: Albio Fabian Melchiorretto.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos
Gerenciais) – Faculdade Senac Blumenau, 2023.

1. Processos Gerenciais. 2. LinkedIn. 3. Marketing Digital
4. Recrutamento. I. Cabral, Gabriela. II. Cruz, Patrícia Ellen. III.
Mello, Rafaela Casagrande de.
V. Título.

CDD 22 ed.: 658.8

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Aline Ferreira – CRB 14/1721



Creative Commons - Atribuição - Não Comercial CC BY-NC

Gabriela Cabral
Patrícia Ellen da Cruz
Rafaela Casagrande de Mello

PROCESSOS GERENCIAIS E LINKEDIN:
O RECRUTAMENTO NA ERA DIGITAL

Trabalho apresentado ao Superior em Tecnologia de
Processos Gerenciais como requisito parcial para obtenção
do título de tecnólogo.

Orientador: prof. Dr. Albio Fabian Melchiorretto

Avaliadores:

Albio Fabian Melchiorretto (Orientador)

Diogo Vargas – Faculdade SENAC Blumenau

Blumenau, 07 de julho de 2023

RESUMO

A pesquisa objetiva analisar a influência do LinkedIn no processo de recrutamento e seleção de profissionais, com foco no marketing digital, a partir da leitura de processos gerenciais. Com isso, a pesquisa explora a importância da presença do LinkedIn em empresas de tecnologia em Blumenau, Santa Catarina. A pergunta central que guia essa investigação é como o marketing digital de uma empresa no LinkedIn impacta na contratação de novos colaboradores. Adotou-se uma abordagem qualitativa utilizando entrevistas com perguntas abertas e a análise de conteúdo como técnica principal. Foi realizado um estudo de caso para compreender a evolução histórica da divulgação de vagas e compartilhamento de conteúdo para engajar os colaboradores atuais e a própria empresa. Através do uso de ferramentas de mídias sociais, como o LinkedIn, foram exploradas oportunidades para reduzir o tempo de divulgação e contratação. A pesquisa desvelou que a ferramenta mostrou-se eficiente na gestão de tempo, proporcionando maior facilidade e flexibilidade. Ele surge como apoio para otimizar processos fundamentais no recrutamento de novos colaboradores. Ao simplificar e agilizar os processos, tanto os contratados quanto os contratantes podem se beneficiar. Apesar disso, este estudo consolida a reflexão em torno da ferramenta digital como uma poderosa rede profissional que promove oportunidades e conecta empregadores a candidatos potenciais. O estudo enfatiza os potenciais benefícios e eficiência do marketing digital no processo de recrutamento, buscando estreitar a lacuna entre teoria e dados para aprimorar o entendimento no campo das ciências sociais.

Palavras-chave: Processos Gerenciais. LinkedIn. Marketing Digital. Recrutamento

ABSTRACT

The research aims to analyze the influence of LinkedIn on the recruitment and selection process of professionals, focusing on digital marketing, based on the reading of managerial processes. The study explores the importance of LinkedIn presence in technology companies in Blumenau, Santa Catarina. The central question guiding this investigation is how a company's digital marketing on LinkedIn impacts the hiring of new employees. A qualitative approach was adopted using interviews with open-ended questions and content analysis as the main technique. A case study was conducted to understand the historical evolution of job postings and content sharing to engage current employees and the company itself. Leveraging social media tools like LinkedIn, opportunities were explored to reduce the time of posting and hiring. The research revealed that the tool proved to be efficient in time management, providing greater ease and flexibility. It serves as support to optimize fundamental processes in recruiting new employees. By streamlining and expediting processes, both the hired and hiring parties can benefit. Nevertheless, this study consolidates the reflection around the digital tool as a powerful professional network that promotes opportunities and connects employers to potential candidates. The study emphasizes the potential benefits and efficiency of digital marketing in the recruitment process, aiming to narrow the gap between theory and data to enhance understanding in the field of social sciences.

Keywords: Managerial Processes. LinkedIn. Digital Marketing. Recruitment.

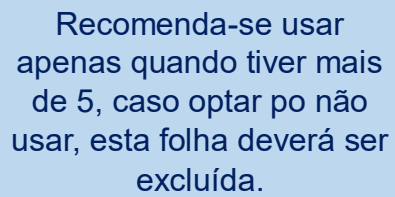
LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Relação causa e efeito.....	25
Figura 2 – Causas principais.....	33
Gráfico 1 – Ambiente de trabalho.....	35
Quadro 1 – Campos do MARC da Aromateca.....	38
Figura 3 – Índices de leitura no Brasil por região.....	72

essa lista pode constar: figuras, gráficos, quadros, mapas, plantas, entre outros. Devem ser listados na mesma ordem em que aparecem no trabalho. Recomenda-se usar apenas quando tiver mais de 5, caso optar por não usar, esta folha deverá ser excluída.

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 – Estrutura da hospitalização.....	33
Tabela 2 – Agrupamento percentual.....	38
Tabela 3 – Unidades do Senac SC.....	51
Tabela 4 – Relação das universidades públicas da Região Sul.....	62
Tabela 5 – Relação das universidades particulares da Região Sul.....	64



Recomenda-se usar apenas quando tiver mais de 5, caso optar por não usar, esta folha deverá ser excluída.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS	14
1.1.1	Objetivo geral	14
1.1.2	Objetivos específicos	14
2	REVISÃO DE LITERATURA	15
3	METODOLOGIA	16
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
5	CONCLUSÃO	18
	REFERÊNCIAS.....	19
	APÊNDICE A – Título do apêndice	20
	ANEXO A – Título do anexo	21

1 INTRODUÇÃO

A revolução digital tem transformado profundamente a forma como as empresas conduzem seus processos de recrutamento e seleção de profissionais, segundo o autor Manuel Castells (Understanding Media: The Extensions of Man. Editora X) destaca que a revolução digital trouxe uma nova forma de organização social baseada nas redes de comunicação, tendo suma importância na criação de redes horizontais descentralizadas, permitindo uma maior autonomia e participação das pessoas, onde a evolução das tecnologias de informação tiveram grande impacto para superar barreiras físicas e temporais, permitindo a comunicação e a colaboração em tempo real, independentemente da localização geográfica.

A pergunta que mobiliza a reflexão é, de que forma o marketing digital de uma empresa, através do LinkedIn, influencia na contratação de novos colaboradores?

Através de um estudo de caso, compreendemos a evolução histórica da divulgação de vagas e compartilhamento de conteúdo para engajar os colaboradores atuais e a própria empresa. Utilizando-se das ferramentas de mídias sociais, como o LinkedIn, podemos entender e promover a redução do tempo em divulgações/contratações. O marketing digital traz como benefício a eficiência na gestão de tempo, proporcionando maior facilidade e flexibilidade. Ele surge como uma ferramenta de apoio para otimizar a vida das pessoas. Ao simplificar e agilizar os processos, tanto os contratados quanto os contratantes podem se beneficiar.

O marketing digital exige criatividade, você pode explorar roteiros criativos, e é possível sair da caixa da normalidade. Através do estudo de caso foi feita uma análise detalhada, e por meio da literatura, referente a evolução histórica da utilização de ferramentas digitais. Como, por exemplo, o LinkedIn no processo de recrutamento e seleção a análise será focada em MPE's (Micro e Pequenas Empresas), onde se procurará principalmente entender o porquê da pouca utilização mesmo se apresentando uma ferramenta eficiente.

O LinkedIn é uma ferramenta utilizada pelo ambiente corporativo para atualizar e engajar sua organização, contribuindo na divulgação das suas vagas. O usuário profissional ou candidato, enxerga o LinkedIn como uma oportunidade de encontrar um emprego desejável na sua área de atuação.

A ferramenta LinkedIn se torna diferente de outras redes sociais. É uma rede de comunicação, porém possui um espaço mais limitado, pois todos os assuntos são

voltados, ou deveriam estar, relacionados ao mundo corporativo, conforme Papacharissi (2009).

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Este trabalho tem por objetivo, analisar a influência do LinkedIn no processo de recrutamento e seleção de profissionais, através do marketing digital.

1.1.2 Objetivos específicos

A partir dele, objetiva-se também, analisar a importância da presença do marketing digital da ferramenta LinkedIn no processo de recrutamento e seleção em empresas de tecnologia de Blumenau.

2 REVISÃO DE LITERATURA

No passado, as divulgações de vagas e as entrevistas eram conduzidas exclusivamente em encontros presenciais. No entanto, no mundo contemporâneo, inúmeras atividades ocorrem no ambiente digital, incluindo a busca por informações e a maneira como empresas e profissionais se posicionam no mercado de trabalho.

Atualmente, as redes sociais desempenham um papel fundamental na contratação de novos colaboradores, abrangendo desde a fase inicial do processo até a efetiva contratação. As empresas aproveitam as oportunidades proporcionadas pelas redes sociais para alcançar uma audiência mais ampla e atrair candidatos qualificados, utilizando estratégias de marketing digital para promover suas vagas e fortalecer sua imagem de marca. Essa transformação digital no recrutamento e seleção de profissionais reflete a evolução dos meios de comunicação e a necessidade de adaptação das empresas aos novos hábitos e comportamentos dos candidatos em busca de oportunidades de emprego.

A sociedade passou a depender cada vez mais da tecnologia, o que resultou em mudanças significativas nas relações entre as pessoas e em um novo modelo social. A evolução tecnológica trouxe benefícios e desafios, levando a sociedade a buscar um equilíbrio entre os avanços tecnológicos e os valores humanos, como afirma Paiva (2018, p. 4), “O avanço tecnológico redesenhou o movimento social, principalmente a forma de enviar e receber informações, de agir em sociedade, de se relacionar com a natureza e com o outro.”.

“O desenvolvimento da tecnologia e as transformações ocorridas no decorrer dos últimos 20 anos impactaram a sociedade e o mundo todo, trazendo consigo diversos avanços, e podem ser consideradas a revolução contemporânea da ascensão digital e da informação” (KOHN, 2007, p. 4). Devido à disseminação da tecnologia e à sua crescente acessibilidade mediante smartphones e computadores pessoais com acesso à internet, o acesso à informação tornou-se muito mais prático e ultrapassou as barreiras físicas. Além disso, a interconexão proporcionada pela internet permite que as informações sejam disseminadas rapidamente.

Diante disto, Ramos (2012), diz o seguinte: “as tecnologias de informação e/ou comunicação possibilitam ao indivíduo ter acesso a milhares de informações e complexidades de contextos tanto próximos como distantes de sua realidade”.

No final da década de 1990, as redes sociais começaram a surgir, ganhando popularidade em 2004 com o lançamento do Orkut e do Facebook. Desde então, outras plataformas como Twitter, Instagram e LinkedIn surgiram, proporcionando um novo universo virtual de conexões e interações. As redes sociais desempenham um papel fundamental ao permitir que as pessoas compartilhem informações, conhecimentos e interesses comuns, facilitando a formação de amizades e a troca de mensagens e interações. Essa revolução tecnológica deu origem a um novo conceito social conhecido como "sociedade virtual".

Fundado em 2002 e posteriormente adquirido pela Microsoft em 2016, o LinkedIn é uma rede social profissional que oferece aos usuários a oportunidade de destacar suas habilidades e receber endossos de colegas de trabalho para aumentar sua credibilidade. Essa plataforma poderosa combina os recursos de uma rede social convencional, permitindo a criação de perfis, troca de mensagens e compartilhamento de conteúdo. No entanto, o LinkedIn se destaca ao concentrar-se no âmbito profissional, permitindo que os usuários criem perfis que funcionam como currículos virtuais, ressaltando informações como formação acadêmica, experiências profissionais e habilidades específicas.

Esta rede social profissional possui diversas funcionalidades que podem proporcionar maior confiabilidade nos perfis de profissionais, uma delas é a validação das habilidades profissionais, que é realizado por meio das avaliações de habilidades, disponibilizadas na plataforma, a sua realização aumenta em até 30% a probabilidade de o profissional ser contratado, (BARNES, 2020).

De acordo com o website oficial, o LinkedIn é “a maior rede profissional do mundo, com mais de 645 milhões de usuários em 200 países e territórios.” Em novembro de 2007, possuía mais de 16 milhões de usuários registrados, abrangendo 150 indústrias e mais de 400 regiões econômicas. Em janeiro de 2015, o LinkedIn possuía mais de 347 milhões de usuários registrados em mais de 200 países e territórios. O site está disponível em 24 idiomas. Segundo o site oficial, atualmente há mais de 50 milhões de empresas cadastradas, e mais de 20 milhões de vagas em aberto e uma média de 2 contratação a cada 7 segundos, fazendo com que o LinkedIn seja o responsável por grande parte das contratações no mercado.

3 METODOLOGIA

A contribuição deste texto reside na consolidação das pesquisas acadêmicas sobre o LinkedIn e seu impacto no processo de recrutamento e seleção. Para sua elaboração, foi adotado uma abordagem metodológica qualitativa, utilizando entrevistas com perguntas abertas, com ênfase na técnica de análise de conteúdo. As autoras criaram, sintetizaram e analisaram um questionário para coletar dados, facilitando a qualificação das respostas obtidas.

Segundo o autor Minayo, as "entrevistas são uma técnica de coleta de dados utilizada na pesquisa qualitativa que permite ao pesquisador obter informações a partir do ponto de vista do entrevistado" (2020, p. 130), ou seja, as entrevistas possibilitam via uma conversa planejada e estruturada a obtenção de dados e informações relevantes para uma pesquisa. Nas entrevistas, o entrevistador faz perguntas sobre determinado assunto, onde o entrevistado responde com base nos seus conhecimentos, experiências e opinião. As entrevistas são utilizadas em diversos contextos, como na área de pesquisa acadêmica, seleção de candidatos para vagas de empregos, jornalismo etc.

Para a recolha de dados procedeu-se à aplicação de questionários através da plataforma Google Forms. O Google Forms é um aplicativo que permite a criação de formulários, como questionários de pesquisa, pelo próprio usuário gratuitamente (MONTEIRO; SANTOS, 2019), onde através da plataforma, os dados são organizados em forma de gráficos e planilhas, proporcionando um resultado quantitativo de forma mais prática (MOTA; SILVA, 2019). Inicialmente foi realizado um teste com uma recrutadora, que atua principalmente no ramo de serviços (transportadora). Este questionário teste teve suma importância para avaliar a pertinência das questões abordadas no formulário, onde através da resposta dada foi possível realizar pequenos ajustes, de modo a ter uma maior assertividade na taxa de resposta dos demais recrutadores.

O questionário foi enviado oficialmente aos recrutadores que atuam na área de tecnologia na cidade de Blumenau nos meses de abril e maio de 2023. Para a obtenção das respostas foi realizado um contato direto com os recrutadores via LinkedIn e mediante conversas pessoalmente das autoras com os recrutadores.

Para gerar um conteúdo mais diversificado e relevante foram consideradas diferentes organizações, que possuem diferentes formas de recrutamento e seleção, porém todas ocorrem inicialmente dentro do LinkedIn.

Para a análise foram escolhidas, e entrevistadas, três empresas voltadas para o ramo de tecnologia em Blumenau, onde foi enviado um questionário para analisar o cenário do uso do LinkedIn em cada uma das empresas. Com isso, apresentam-se as empresas.

A empresa 1, possui como principal forma de recrutamento e seleção o LinkedIn, na qual ao candidatar-se a uma vaga, o candidato é direcionado automaticamente a plataforma Gupy, onde preenche seus dados curriculares direcionados aos recrutadores. Segundo a plataforma Gupy (www.gupy.io), ela é uma empresa líder em tecnologia para RH no Brasil, com o propósito de impulsionar o potencial humano.

Com tecnologia de ponta e um ecossistema de soluções que inclui Recrutamento & Seleção, Admissão, Educação Corporativa, Clima e Engajamento, a empresa impulsiona os negócios no Brasil por meio da área de Recursos Humanos. A Gupy está à frente do mercado usando tecnologias proprietárias e metodologias inovadoras, sempre quebrando barreiras para o RH se reinventar.

Ela é a primeira inteligência artificial para R&S do Brasil, permitindo que empresas encontrem rapidamente os profissionais, com maior afinidade com as suas vagas. Além disso, a empresa oferecerá novas soluções e melhorias para os recrutadores, candidatos e colaboradores que utilizam a plataforma da Gupy.

A Empresa 2, quando ocorre a abertura de candidaturas para as vagas, os candidatos interessados são direcionados a candidatura simplificada. O processo da candidatura ocorre na própria plataforma do LinkedIn, não havendo direcionamentos para outros sites.

Segundo o LinkedIn (www.linkedin.com) ao ver uma vaga do interesse do usuário enquanto pesquisa vagas, ele pode se candidatar facilmente no LinkedIn. Com base na preferência do anunciante da vaga, ele verá um botão "Candidatura simplificada" ou "Candidate-se". Após se candidatar a uma vaga, o usuário não poderá mais retirar ou modificar a candidatura enviada pelo LinkedIn. Ele precisará entrar em contato diretamente com o anunciante da vaga por meio do InMail.

Empresa 3, quando há abertura de vagas via LinkedIn o candidato é direcionado para a própria plataforma da empresa. A ferramenta utilizada serve

principalmente como uma fonte divulgadora da vaga, onde o processo de preenchimento de dados e encaminhamento do currículo ocorre através da própria plataforma da empresa.

Ao usuário ser direcionado para o site da empresa origem, verá a vaga que deseja se candidatar e poderá anexar seu currículo e informar seus dados principais para se dar início no processo de recrutamento.

Muitas vezes, após este processo de preenchimento dos dados e finalizar a candidatura, a empresa envia para o e-mail do candidato, testes de conhecimento auto pessoal e testes de lógica para conhecer melhor o candidato e verificar se ele está em sintonia com a cultura da empresa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O texto intitulado “LinkedIn e sua influencia no processo de recrutamento e seleção.” possui como principal abordagem uma perspectiva qualitativa, utilizando um estudo de caso para uma análise profunda de uma unidade de estudo.

De modo geral, segundo Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005) "A pesquisa qualitativa é uma forma de pesquisa que se concentra na interpretação e compreensão das experiências, significados e perspectivas dos sujeitos, por meio da análise de dados não numéricos, obtidos a partir de observações, entrevistas, documentos, imagens e outros registros simbólicos." (Denzin & Lincoln, 2005, p. 3), que possui como principal objetivo, de acordo com Mannen, “traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação” (MAANEN, 1979a, p.520). GODOY (1995b, p.21) em suas pesquisas aponta a existência de, pelo menos, três diferentes possibilidades oferecidas pela abordagem qualitativa: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia.

Para a análise das respostas obtidas, consideraram-se as seguintes categorias, conforme apontado na Figura 1.

Figura 1 – Categorias e subcategorias

Informações do Recrutador	Aceite da Pesquisa
	E-mail corporativo
	Faixa Etária
	Cargo atual
Processo de recrutamento e seleção	Processo inicial do recrutamento e seleção
	Processos na busca de novos talentos
Uso da ferramenta LinkedIn	Tempo de utilização na ferramenta
	Principais benefícios
	A possibilidade de desvantagens
	Considerações Finais

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

A Figura 1 ilustra as categorias e subcategorias utilizadas no desenvolvimento deste texto: as informações dos recrutadores constituem a categoria de análise das respostas no formulário de pesquisa, visando coletar dados para a elaboração do texto. Nesse contexto, estão em vigor subcategorias para a condução da pesquisa, tais como: Aceitação da pesquisa, endereço de e-mail corporativo, faixa etária e cargo atual.

O processo de recrutamento e seleção é a categoria que explora as particularidades do processo em cada empresa. Dentro dessa categoria, encontram-se as seguintes subcategorias: Processo inicial do recrutamento e seleção e processos na busca de novos talentos.

O uso da ferramenta LinkedIn é a categoria que busca investigar como as empresas a utilizam para encontrar novos talentos e quais são os principais benefícios dessa utilização. Dentro dessa categoria, encontramos as seguintes subcategorias: tempo de utilização na ferramenta, principais benefícios, possíveis desvantagens e considerações finais.

Conforme apresentado na metodologia, segue os dados gerados a partir de formulários. O questionário foi respondido por cinco recrutadores, sendo 100% do sexo feminino (Figura 2) e verificou-se que as recrutadoras possuem idades compreendidas entre os 18 a 35 anos. (Figura 3).

Figura 2 – Gênero

Selecione o gênero que você se identifica?

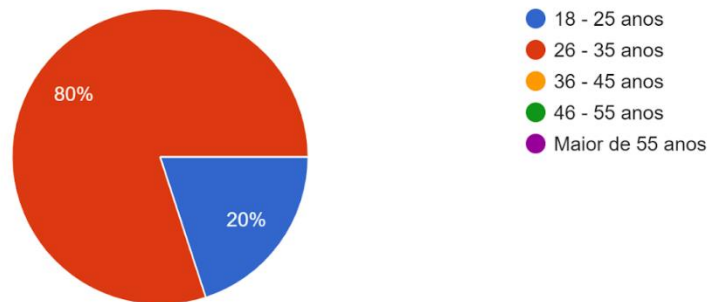
5 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

Figura 3 – Idade

Qual a sua idade?
5 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

O recrutamento on-line pode ser concretizado através de duas modalidades, dependendo do tamanho, necessidades e orçamento disponível (Parry et al, 2009; Aboul-Ela, 2014):

- a) website ou software corporativo utilizado para fins de recrutamento;
- b) websites externos onde são publicados e divulgados os anúncios de emprego. Na pesquisa do formulário, foi abordado a descrição de como acontece o processo seletivo adotado na sua empresa.

Na empresa 1, os candidatos se inscrevem por meio da plataforma da Gupy, onde analisam seus perfis conforme os requisitos da vaga. Em seguida, realizam uma conversa online para avaliar a aderência cultural do candidato. Se o candidato for reprovado, entram em contato alguns dias depois para fornecer uma resposta negativa, se baseando nos valores da empresa, como autorresponsabilidade, amor à mudança, objetividade, resultados, proximidade e geração de fãs. Quando há necessidade de aumento de equipe ou substituição, o líder abre uma solicitação de vaga conforme o orçamento disponível. Cada caso tem um prazo de atendimento estabelecido, sendo 60 dias para aumento de equipe e 30 dias para substituição.

Após a abertura da vaga na empresa 01, é iniciado a divulgação e a realização da triagem dos candidatos, seguida de uma entrevista de cultura com o RH. Aqueles que passam na entrevista de cultura avançam para o próximo nível, a qual é uma entrevista com o gestor direto, e, por fim, uma entrevista com um gerente ou diretor. Após essas etapas, é feita a proposta de emprego.

Se o candidato aceitar a proposta, prossegue com o processo de documentação e, em seguida, ele se integra efetivamente à empresa. Durante esse período, é oferecido um processo estruturado de integração para ajudá-lo a se aculturar e se familiarizar com a empresa, entre outros aspectos.

Na empresa 2, é recebida a demanda de uma vaga com todos os requisitos necessários no departamento de Recursos Humanos. A partir disso, inicia a busca ativa de candidatos no LinkedIn, realizando abordagens para despertar interesse na vaga. Quando os candidatos demonstram interesse, a empresa 02 dá prosseguimento, caso seja aprovado, o candidato segue o cronograma.

Os processos de recrutamento, na empresa 02, são baseados nos valores do processo e alinhados de acordo com os valores e habilidades necessárias antes de agendar a entrevista técnica.

Durante a entrevista técnica, é avaliado tanto as competências comportamentais quanto as habilidades técnicas dos candidatos. Atualmente, se utiliza uma política de Recrutamento e Seleção (RT), que automatiza a abertura das vagas pelos responsáveis, envolve a equipe de Recrutamento e Seleção na compreensão da vaga, realizar todo o processo de abertura da vaga usando o LinkedIn como ferramenta, realiza triagens, conduz entrevistas, faz propostas e finaliza o processo de contratação.

Na empresa 3, o processo de recrutamento começa quando uma vaga é aberta pelo líder e passa por uma validação de Carreira e Remuneração. Em seguida, a equipe de Talent Acquisition agrupa a vaga com base no perfil mais próximo das vagas onde os recrutadores estão trabalhando, aproveitando assim os candidatos em oportunidades semelhantes.

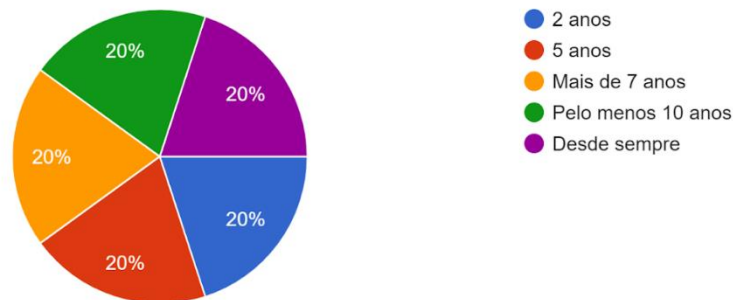
É feito um alinhamento do perfil do candidato com a liderança, e a vaga é divulgada em nosso site e no LinkedIn. Além disso, a empresa 02 inicia uma busca ativa no LinkedIn quando consideram a vaga crítica e esperam poucas candidaturas por meio das divulgações.

Realizados pré-entrevistas para validar a experiência do candidato em relação aos requisitos da vaga e avaliar seu perfil comportamental. Em seguida, são fornecidas uma lista reduzida (shortlist) ao líder, para que o mesmo avalie e decida quais perfis fazem sentido incluir na próxima etapa com ele.

Ao questionar as entrevistadas sobre o tempo de utilização da ferramenta LinkedIn para o processo de recrutamento e seleção, foram obtidas as seguintes respostas.

Figura 4 – Uso da ferramenta digital

Há quanto tempo você utiliza a ferramenta LinkedIn para o processo de recrutamento e seleção?
5 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

As diferentes respostas fornecem uma perspectiva variada sobre o tempo de utilização da ferramenta LinkedIn no recrutamento e seleção. Desde aqueles que adotaram a plataforma há mais de uma década até os que a utilizam há apenas alguns anos, fica evidente que o LinkedIn se tornou uma ferramenta amplamente utilizada e integrada nas práticas de recrutamento e seleção das organizações.

Serão elucidadas abaixo as questões pertinentes realizadas na entrevista. Onde serão explorados os benefícios primordiais advindos da utilização do LinkedIn no contexto do recrutamento e seleção.

Para a Empresa 1, é importante investir na ampliação do conhecimento sobre o profissional desejado. Para vagas mais específicas, é recomendado realizar uma busca ativa (hunting) para encontrar candidatos assertivos. Além disso, a divulgação adequada da vaga desempenha um papel fundamental, pois atrai um público qualificado e aumenta o engajamento com as oportunidades oferecidas. É essencial identificar com precisão a persona desejada e utilizar estratégias eficientes para atrair candidatos que estejam alinhados com o perfil procurado.

Para a Empresa 2, encontrar candidatos de qualidade para a vaga requer o uso de filtros eficientes durante as buscas. É possível realizar buscas assertivas utilizando recursos booleanos e direcionando a pesquisa para perfis qualificados dentro do setor de tecnologia. Além disso, ao utilizar o recurso do recruiter, é possível aproveitar

algoritmos avançados que facilitam a identificação de candidatos adequados. Essas estratégias auxiliam na seleção de profissionais talentosos e qualificados para preencher a vaga.

Para a Empresa 3, realizar uma busca abrangente e precisa é essencial, especialmente quando se trata de vagas críticas, onde os candidatos mais qualificados geralmente estão empregados e não se candidatam facilmente a oportunidades de mercado.

Embora o recrutamento e seleção online apresentem inúmeras vantagens, como a pré-triagem automática dos candidatos, a atração de candidatos mais adequados ao cargo a ocupar (Melanthiou et al., 2015), ainda é perceptível algumas desvantagens que o e-recrutamento possui, onde em uma pergunta foi abordado, quais seriam as desvantagens que o uso do LinkedIn pode trazer ao processo de recrutamento e seleção?

Para a Empresa 1, um dos principais pontos de atenção é garantir a resposta de todas as mensagens recebidas, pois elas abrangem uma variedade de assuntos. No entanto, gerenciar esse volume pode se tornar um desafio. Além disso, a demora na resposta dos candidatos também pode ser um aspecto a ser considerado uma desvantagem.

Para a Empresa 2, a alta demanda de mensagens recebidas pode ser a principal razão pela qual nem todas as respostas podem ser fornecidas em tempo hábil. No entanto, essa empresa não vê outras desvantagens significativas além disso.

Para a Empresa 3, uma melhoria desejável na ferramenta do LinkedIn seria aumentar a assertividade.

Entende-se que os novos processos trazem mais-valias para as organizações, contribuindo para a redução de custos no recrutamento, para o aumento da eficiência na seleção dos melhores candidatos e no fornecimento de um melhor serviço. São inúmeras as vantagens práticas na utilização do recrutamento on-line, como a pré-triagem automática dos candidatos, bem como a atração de candidatos mais adequados para ocupar um determinado cargo (Melanthiou et al., 2015), porém mesmo com tais vantagens percebe-se que a utilização de ferramentas como o LinkedIn ainda necessitam de melhorias, onde em uma pergunta do formulário elaborado pelas autoras foi perguntado quais os pontos de melhoria que o LinkedIn poderia adotar?

Para a Empresa 1, seria interessante se a versão gratuita da ferramenta oferecesse mais recursos para as recrutadoras. Por outro lado, a versão paga da ferramenta é bastante robusta e eficiente. Além disso, seria útil receber mensagens de pessoas que não estão conectadas, ampliando as possibilidades de oportunidades de recrutamento.

Para a Empresa 2, é necessário aprimorar algumas interações dentro do LinkedIn Recruiter na etapa de construção dos projetos de contratação. Embora o Recruiter atenda às necessidades de forma positiva atualmente, acreditam que a expiração automática das vagas não seja ideal.

Para a Empresa 3, o aspecto mais crucial seria ter uma maior abrangência na plataforma, pois atualmente apenas a versão paga oferece esse benefício. Além disso, é limitado a um número específico de abordagens em determinado período de tempo, o que dificulta realizar pesquisas abrangentes quando não se dispõe das ferramentas pagas.

Devido a crescente influência das redes sociais, a comunicação web e o desenvolvimento de softwares de recrutamento permitiram que o processo tradicional de recrutamento e seleção passasse a ser, na sua maioria, concretizado online, através de um novo método de atração de talento apelidado de recrutamento on-line (Melanthiou et al., 2015).

Por fim, as respostas fornecidas sobre a existência de outros tópicos que os entrevistados gostariam de abordar, fica evidente que a maioria deles não apresenta nenhum outro assunto específico para discutir. As respostas foram curtas e diretas, demonstrando que não havia mais nada a ser acrescentado ou discutido além das questões já abordadas anteriormente, indicando que os entrevistados consideraram as questões mencionadas como abrangentes o suficiente para cobrir os tópicos relevantes relacionados ao processo de recrutamento e seleção utilizando o LinkedIn.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar a análise das três empresas do ramo de tecnologia de Blumenau, com a visão aprofundada de cinco recrutadores(as), que possuem vivências, recrutamento e seleção, é notável a assertividade e a diversidade de candidatos para uma determinada vaga. Estas empresas não se limitam apenas a candidatos que se inscreveram para as vagas via site ou por meio de ferramentas, trazendo também a possibilidade de encontrar candidatos em cargos de importância, no qual se exige uma pesquisa e análise mais cautelosa.

Analizamos sobre a influência do LinkedIn como ferramenta no processo de seleção. O objetivo principal da pesquisa elaborada pelas autoras é incentivar e influenciar as novas empresas do ramo de Tecnologia na cidade de Blumenau a utilizarem essa ferramenta, uma vez que ela se mostra altamente benéfica na contratação de novos colaboradores. O LinkedIn possibilita economia de tempo ao longo de todo o processo, além de superar a limitação geográfica, permitindo alcançar mais candidatos qualificados.

Fica evidente que essa ferramenta oferece uma contribuição positiva às empresas no campo do recrutamento e seleção. Com base em pesquisas fundamentadas por autores renomados e entrevistas realizadas pelas autoras por meio de um formulário do Google, com o resultado da pesquisa, foi apontado pontos positivos da utilização para o ambiente corporativo.

Com as respostas fornecidas pelos recrutadores(as) no formulário, foi obtido uma gama de resultados que demonstram a realidade concreta das empresas do ramo de tecnologia da cidade de Blumenau e também a visão organizacional dessas empresas no que se diz respeito ao recrutamento e seleção. É de importante conhecimento também que o LinkedIn além de ser de grande vantagem para a organização corporativa também se apresenta vantajosa para a população que está em busca de oportunidades tanto de colocação quanto de recolocação no mercado de trabalho.

Vale ressaltar que, todo o processo de recrutamento online via LinkedIn se demonstra positivo para o candidato, devido à flexibilidade e conforto em poder realizar o primeiro bate-papo e contato com a organização no ambiente que mais se sinta confortável. Nota-se também que por mais que tenha extensões ou existam

várias formas de utilizar essa rede social, como foi visto anteriormente, a empresa adquire o que mais se encaixa em seu perfil.

O intuito deste artigo foi realizar o levantamento e a validação dos objetivos gerais e específicos, além de demonstrar os principais desafios e vantagens do uso da ferramenta. Além disso, buscou-se compreender como o marketing digital influencia no cotidiano das organizações de tecnologia na cidade de Blumenau.

Para futuras pesquisas no mesmo campo da tecnologia, é possível considerar a realização de um novo estudo abrangendo todo o país, utilizando questionários de múltipla escolha para coletar dados quantitativamente. Essa abordagem permitiria a obtenção de informações e gráficos relevantes, contribuindo para o desenvolvimento de uma metodologia mais ampla na área de Tecnologia da Informação (TI).

Para as próximas pesquisas sobre a análise do LinkedIn como ferramenta no processo de recrutamento e seleção, é recomendável realizar estudos qualitativos mais abrangentes, com um conjunto mais amplo de perguntas nos questionários. Essa abordagem permitirá explorar outros setores do mercado de trabalho e validar se o LinkedIn continua sendo uma ferramenta benéfica não apenas na área de tecnologia, mas também em diferentes áreas.

Recomenda-se que as próximas pesquisas sobre a análise do LinkedIn como ferramenta no processo de recrutamento e seleção adotem uma abordagem mais abrangente, com estudos qualitativos mais amplos e uma variedade maior de perguntas nos questionários. Essa estratégia possibilitará a exploração de outros setores do mercado de trabalho, a fim de validar se o LinkedIn continua sendo uma ferramenta benéfica não apenas na área de tecnologia, mas também em diferentes campos de atuação. Dessa forma, será possível obter uma compreensão mais completa e abrangente sobre a eficácia e aplicabilidade do LinkedIn em várias áreas profissionais.

Além disso, para as futuras pesquisas, seria de extrema importância desenvolver um estudo voltado para a viabilidade da implementação do LinkedIn em diversos segmentos do mercado, fornecendo dados relevantes sobre suas vantagens econômicas. Isso ajudaria a entender se o LinkedIn pode ser uma ferramenta valiosa no processo de recrutamento e seleção em diferentes contextos, contribuindo para uma análise mais abrangente e aplicável a diversas áreas de atuação.

REFERÊNCIAS

- BARNES, Blake. Virtual Job Hunting Tips. Disponível em: . Acesso em: 17 Jun. 2023.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução: A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: Teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 1-42.
- GODOY, Arilda S., Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades, In Revista de Administração de Empresas, v.35, n.2, Mar./Abr. 1995a, p. 57-63. Pesquisa qualitativa.- tipos fundamentais, In **Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.3, Mai./Jun. 1995b, p. 20-29.
- KOHN, Karen; MORAES, Cláudia Herte de. O impacto das novas tecnologias na sociedade: conceitos e características da Sociedade da Informação e da Sociedade Digital. Disponível em: . Acesso em: 28 Mai. 2023.
- LinkedIn. Sobre o LinkedIn. Disponível em: <https://www.linkedin.com/about-us>. Acesso em: 08 jun. 2023.
- Melanthiou, Y., Pavlou, F., & Constantinou, E. (2015). The use of social network sites as an e-recruitment tool. *Journal of Transnational Management*, 20(1), 31-49.
- Parry, E., & Tyson, S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 257-274.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 31. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2020. p. 130.
- Monteiro R.L.S & Santos D.S. (2019) A utilização da ferramenta google forms como instrumento de avaliação do ensino na escola superior de guerra. *Revista Carioca de Ciência, Tecnologia e Educação (online)*. 4(.2):28-38. Acesso em 09 de junho de 2023. Disponível em: <https://recite.unicarioca.edu.br/rccte/index.php/rccte/article/view/72/106>
- Mota J.S. (2019) Utilização do google forms na pesquisa acadêmica. *Revista Humanidades e Inovação* 6(12):372-380. Acesso em 09 de junho de 2023. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/1106>
- PAIVA, D. C.; ALVES, H. V. Evolução Tecnológica e as Diferentes Gerações. *Braz. Jou. Tech. Comm. Cogn. Scie.* v. 6, n. 1, Jul. 2018. Disponível em: . Acesso em: 23 junho 2023.
- PAPACHARISSI, Zizi. The virtual geographies of social networks: a comparative analysis of facebook, linkedin and asmallworld. **New Media & Society**, [S.L.], v. 11, n. 1-2, p. 199-220, fev. 2009. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1461444808099577>.

RAMOS, Patrícia Edí. Vivendo uma nova era: a tecnologia e o homem, ambos integrantes de uma sociedade que progride rumo ao desenvolvimento. Disponível em: . Acesso em: 25 Jun. 2023.

VASCONCELOS, E. M.; COSTA, S. F. Pesquisa Qualitativa: características, usos e possibilidades. Revista Eletrônica InterAção Psy, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 93-109, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/interacao/article/view/30928/22593>. Acesso em: 27 junho 2023.