

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR CESREI - LTDA
CESREI FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

VIVIANE XAVIER DA SILVA

**REDE SOCIAL INSTAGRAM COMO FERRAMENTA DE DIVUGAÇÃO DE
RECRUTAMENTO DE PESSOAS**

Campina Grande - PB
2022

VIVIANE XAVIER DA SILVA

**REDE SOCIAL INSTAGRAM COMO FERRAMENTA DE DIVUGAÇÃO DE
RECRUTAMENTO DE PESSOAS**

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de
Bacharelado em Administração da
Cesrei Faculdade, como requisito
parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração pela
referida instituição.

Orientadora: Ma. Maria Zita Almeida
Batista dos Santos

Campina Grande - PB
2022

S586r

Silva, Viviane Xavier da.

Rede social *Instagram* como ferramenta de divulgação de recrutamento de pessoas / Viviane Xavier da Silva. - Campina Grande, 2022.
30 f. : il. color.

Monografia (Bacharelado em Administração) - Cesrei Faculdade - Centro de Educação Superior Cesrei Ltda., 2022.

"Orientação: Profa. Ma. Maria Zita Almeida Batista dos Santos".
Referências.

1. Recrutamento de Pessoas. 2. Rede Social - Instagram. 3. Há Vagas CG. 4. Vanessa Brilhante. I. Santos, Maria Zita Almeida Batista dos. II. Título.

CDU 005.953(043)

VIVIANE XAVIER DA SILVA

REDE SOCIAL INSTAGRAM COMO FERRAMENTA DE DIVUGAÇÃO DE
RECRUTAMENTO DE PESSOAS

Aprovada em: 14 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Maria Zita Almeida Batista dos Santos
Me. Maria Zita Almeida Batista dos Santos - CESREI
Orientadora

Magna Sueli Clemente Barros
Me. Magna Sueli Clemente Barros - CESREI
1ª Examinadora

Mara Karinne Lopes Veriato Barros
Drª. Mara Karinne Lopes Veriato Barros - CESREI
2ª Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradecer, em primeiro lugar, a Deus, por ter concedido discernimento durante o curso para que essa etapa fosse finalizada.

Agradecer aos meus pais por todo incentivo em iniciar e concluir essa etapa acadêmica.

Aos meus colegas pelo acolhimento, parceria, ajuda e momentos de descontração durante o curso.

A coordenadora Juaceli Araújo de Lima, por ser além de uma ótima profissional, um ser humano excepcional, na qual é digna de todo reconhecimento.

Aos professores do curso pelo conhecimento compartilhado com maestria, em especial aos que nos acompanharam nessa reta final, Magna Sueli Clemente Barros e Mara Karinne Lopes Veriato Barros, foi um privilégio tê-las com a gente.

A minha orientadora extremamente competente, Maria Zita Almeida Batista dos Santos, por todo incentivo, dedicação e apoio para a realização desse trabalho. E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte do processo de conclusão desse trabalho.

RESUMO

As redes sociais estão cada dia mais presentes na vida das pessoas, conseqüentemente as empresas perceberam isso, e passaram a usar as redes sociais para divulgar vagas e recrutar profissionais. Partindo desse pressuposto, o objetivo geral deste trabalho foi verificar como os perfis de divulgação se comportam na rede social *Instagram* nesse sentido. Os objetivos específicos são verificar as formas e tipos de recrutamento; e as tendências e vantagens dessa forma de recrutamento. A metodologia utilizada foi à pesquisa bibliográfica e descritiva, com análise de três posts do @cghavagas e dois do @vanessa.brilhante, perfis corpus desta pesquisa. No primeiro capítulo apresentamos os tipos de recrutamento; no capítulo dois as tendências do recrutamento na contemporaneidade e as vantagens obtidas nos processos de recrutamento na rede social e, por fim, no capítulo três o uso da rede social *Instagram* para fins de recrutamento. Percebemos que uma vertente que tem aumentado consideravelmente é o de páginas relacionadas à divulgação de vagas no mercado de trabalho e que, embora esse processo possa ser avaliado positivamente, pela facilidade dos seguidores buscarem vagas, por outro lado alguns dos possíveis candidatos não conseguem, mesmo com as informações, compreender as exigências da oferta. Apesar disso, as novas formas de recrutamento vêm ganhando espaço na contemporaneidade e estabelecendo uma forma eficiente das empresas atuarem no mundo das organizações e no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Recrutamento de pessoas. Rede social. Instagram. Há vagas CG. Vanessa Brilhante.

ABSTRACT

Social networks are increasingly present in people's lives, consequently companies have realized this, and have started to use social networks to publicize vacancies and recruit professionals. Based on this assumption, the general objective of this work was to verify how the disclosure profiles behave in the Instagram social network in this sense. The specific objectives are to verify the forms and types of recruitment; and the trends and advantages of this form of recruitment. The methodology used was bibliographic and descriptive research, with analysis of three posts by @cghavagas and two by @vanessa.brilhante, corpus profiles of this research. In the first chapter we present the types of recruitment; in chapter two, recruitment trends in contemporary times and the advantages obtained in recruitment processes on the social network and, finally, in chapter three, the use of the social network Instagram for recruitment purposes. We noticed that one aspect that has increased considerably is that of pages related to the dissemination of vacancies in the job market and that, although this process can be evaluated positively, due to the ease of followers to look for vacancies, on the other hand, some of the possible candidates cannot, even with the information, understand the requirements of the offer. Despite this, new forms of recruitment have been gaining ground in contemporary times and establishing an efficient way for companies to operate in the world of organizations and in the job market.

Keywords: Recruitment of people. Social network. Instagram. There are CG vacancies. Vanessa Brilhante.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 8 |
| CAPÍTULO I - RECRUTAMENTO | 9 |
| 1.1 TIPOS DE RECRUTAMENTO..... | 10 |
| 1.1.1 Recrutamento Interno | 10 |
| 1.1.2 Recrutamento Externo | 11 |
| 1.1.3 Recrutamento Misto | 12 |
| 1.1.4 Recrutamento online | 13 |
| CAPÍTULO II – TENDÊNCIAS DO RECRUTAMENTO NA CONTEMPORANEIDADE | 16 |
| 2.2 VANTAGENS OBTIDAS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NA REDE SOCIAL | 17 |
| CAPÍTULO III – USO DA REDE SOCIAL <i>INSTAGRAM</i> PARA FINS DE RECRUTAMENTO | 20 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 28 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 29 |

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, as redes sociais e profissionais estão a cada dia mais presente na vida das pessoas, cientes dessa situação, as empresas passaram a utilizar as redes para várias formas de divulgação, entre elas, divulgar vagas de emprego, trazendo mais agilidade no processo de recrutamento e seleção. Neste contexto, o fato que motivou essa pesquisa está relacionado á maneira que ocorre a utilização de redes sociais como ferramenta de divulgação de processos seletivos abertos e recrutamento nas organizações, utilizando como análise a rede social Instagram.

Partindo desse pressuposto, o objetivo geral deste trabalho foi verificar como os perfis de divulgação se comportam na rede social *Instagram* para divulgação de vagas e recrutamento de pessoas. Os objetivos específicos são verificar as formas e tipos de recrutamento; e as tendências e vantagens dessa forma de recrutamento.

A metodologia utilizada, quanto aos procedimentos técnicos, foi à pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2008) é o tipo de pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Também utilizamos, quanto ao objetivo, à pesquisa descritiva, que tem como caráter “descrever as características de determinadas populações ou fenômenos”. (GIL, 2008)

No primeiro capítulo apresentamos conceitos sobre recrutamento e quais os tipos; no capítulo dois descrevemos as tendências do recrutamento na contemporaneidade e as vantagens obtidas nos processos de recrutamento na rede social e, por fim, no capítulo três o uso da rede social *Instagram* para fins de recrutamento, tendo como análise três posts do @cghavagas e dois do @vanessa.brilhante, perfis corpus desta pesquisa.

Dessa forma, levantamos informações que nos possibilitam um maior detalhamento de como é feita as formas de recrutamento e como elas vêm ganhando espaço na contemporaneidade e estabelecendo uma forma eficiente das empresas atuarem no mundo das organizações e no mercado de trabalho.

CAPÍTULO I - RECRUTAMENTO

Na atual conjuntura econômica, as empresas precisam de pessoas que sejam capacitadas para ocuparem os cargos vacantes no mercado de trabalho, nesse sentido, o recrutamento é o meio pelo qual as organizações buscam atrair candidatos, que serão selecionados para ser futuros colaboradores da empresa. Segundo Toledo (1981, p.66) recrutamento de pessoal é "a série de atividades que trata dos estudos e contatos com o mercado de mão-de-obra, assim como da primeira convocação de candidatos". Para o mesmo autor, "um programa de seleção tem por principal função introduzir na empresa pessoal adequado, em termos de qualificação e potencial" (TOLEDO, 1992, p.73).

O objetivo do processo de seleção de pessoal é optar pelo candidato com melhores conhecimentos e habilidades para desempenhar determinada tarefa. Ele é feito a partir das necessidades da organização, buscando profissionais qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.

Para que as empresas consigam pessoas que tenham especificações para ocupar os cargos e funções que ela necessita, faz-se necessário um eficiente processo de captação de colaboradores. De acordo com Milkovich; Boudreau (2000, p. 162) "recrutamento é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego".

Desde o início do processo de recrutamento até o final do processo seletivo, existem inúmeras ações e atividades que visam encontrar os candidatos que estão alinhados ao perfil desejado e com maior potencial de envolvimento com a cultura organizacional. Segundo Chiavenato (2009, p. 68) "Ambos - recrutamento e seleção - fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização e talentos, e competências necessárias á sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo."

Encontrar os talentos certos para preencher as vagas de uma empresa nem sempre é um processo facilitador, no entanto, podem-se garantir bons

resultados na busca por profissionais realizando o recrutamento, que pode ser, entre outros, interno, externo, misto e online, conforme veremos a seguir.

1.1 TIPOS DE RECRUTAMENTO

1.1.1 Recrutamento Interno

É utilizado para preenchimento de vagas, por meio do remanejamento dos quadros de funcionários existentes em uma organização. Esse processo estimula o aperfeiçoamento dos funcionários para uma possível promoção e crescimento na empresa, como um plano de carreira. “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2005, p.132).

O recrutamento interno proporciona satisfação e motivação para os colaboradores, dessa maneira as organizações serão beneficiadas com a produtividade aumentada devido aos funcionários estarem motivados. Segundo Robbins (2005, p. 132) “motivação é a vontade de empregar altos níveis de esforços em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer uma necessidade”.

As vantagens do Recrutamento Interno são:

- Aproveitar melhor o potencial humano da organização;
- Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos funcionários;
- Incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários na organização;
- Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental;
- Não requer socialização organizacional de novos membros;
- Probabilidade da melhor seleção, pois os candidatos já são funcionários da organização.

Segundo Milkovich e Boudreau (2006, p. 296)

O processo de recrutamento interno, lida com os empregados reais existentes na empresa, e aqueles que são rejeitados

continuam na casa e todos eles observam atentamente o processo para averiguar a transparência das políticas da organização. As boas oportunidades sinalizam que aquele funcionário tem tido um bom desempenho, e o processo na carreira tem efeitos sobre o status e a remuneração. Dessa forma, os empregados encaram essas decisões sobre suas carreiras com a mesma expectativa com que consideram seus salários e benefícios. Eles também se preocupam em ter alguma autonomia e controle sobre suas carreiras, esperam poder equilibrar o trabalho e a vida familiar e que a organização ofereça informações honestas e valiosas para as decisões.

Já as suas desvantagens do Recrutamento Interno são:

- Pode limitar e bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas;
- Facilita o conservadorismo e favorece a rotina atual;
- Mantém o patrimônio humano da organização sem muitas alterações;
- Ideal para empresas burocráticas e mecanísticas.

1.1.2 Recrutamento Externo

Segundo Chiavenato (2006), o recrutamento externo é um conjunto de atividades que visam atrair um conjunto de candidatos qualificados, que estão espalhados no mercado, ou seja, fora da organização, e que se submeterão ao processo de Seleção de Pessoal, a fim de ingressarem na organização.

Corroborando com o autor, temos a descrição de Marras (2001, p.73), “o recrutamento externo é o processo de captação de recursos humanos no mercado de trabalho, com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos”.

Nesse contexto pode-se ponderar que o recrutamento externo é utilizado para atrair candidatos que não estão inseridos na organização. O responsável para o preenchimento das vagas desejadas na organização é o Gestor de Pessoas, ele busca o melhor perfil para a empresa de forma que ela consiga economizar recursos e otimizar seus resultados. “Quanto mais atraente o recrutamento melhor o seu desempenho. A atratividade é a força do

recrutamento em trazer candidatos à sua empresa”. (CHIAVENATO, 1989, p.19).

As vantagens do Recrutamento Externo são:

- Chegada de novas experiências e ideias com a entrada de novas pessoas;
- Enriquecimento dos Recursos Humanos;
- Mudança organizacional através de novos hábitos, rotinas e práticas;
- Aproveitamento do investimento feito pelo candidato ou concorrência;
- Aumento do capital intelectual e da empresa com o exterior.

Em contrapartida, suas desvantagens são:

- A demora do processo, principalmente em cargos que requerem mais atenção e cuidado;
- Mais caro;
- Pode afetar o clima organizacional da empresa afetando diretamente a motivação dos funcionários, reduzindo a fidelidade, por oferecerem oportunidades a estranhos.

Para (MARRAS 2001, p.70)

As empresas que são organizadas em seus cargos e salários favorecem o processo de recrutamento e seleção, pois permitem uma abordagem mais profissional e gerenciamento mais efetivo. Já as organizações que não possuem desta “organização”, permite que se estabeleça um sistema inorganizado de estrutura de responsabilidades e uma descompensação no rendimento e na qualidade dos resultados finais da empresa, o que acarretará problemas futuros.

1.1.3 Recrutamento Misto

Com relação ao Recrutamento Misto, ele busca unir os processos seletivos externos e internos. Ao aderir um processo seletivo com pessoas

externas e com seus colaboradores internos, ele se dá de modo igual para todos os participantes, sem preferências ou prioridades. Após finalizar todas as etapas necessárias, o candidato escolhido será aquele no qual tenha a maior competência para atender os requisitos da oportunidade em aberto no processo seletivo.

Vantagens do Recrutamento Misto:

- Espaço para colaboradores da empresa participar do processo;
- Incentivar a capacitação dos profissionais;
- Mais oportunidades de encontrar o candidato mais apto para a vaga;
- Custos reduzidos;
- Oportunidades podem ser distribuídas;
- Ética e responsabilidade sendo renovadas;
- Imagem da organização preservada;
- Processo estrategicamente melhor;
- Processos internos sendo avaliados.

Suas desvantagens aparecem na dificuldade em encontrar o equilíbrio entre os candidatos internos e externos para determinadas oportunidades, pois os candidatos externos acreditam estar em desvantagens e isso implica negativamente na motivação dos mesmos para o desempenho durante o processo. Por isso é importante desenvolver um processo bem elaborado com métodos eficientes e que não impactem na imagem da empresa em questão.

1.1.4 Recrutamento online

Atuando de forma estratégica, as novas tecnologias vêm transformando os processos e as dinâmicas do RH, auxiliando na otimização das tarefas e seus resultados.

O recrutamento online vem ganhando cada vez mais espaço no dia a dia dos processos seletivos e empresas, e é um movimento inevitável para as empresas, pois ele é um facilitador na execução das etapas necessitando de pouco com o candidato.

A partir da pandemia da COVID-19, essa tendência se fortaleceu e muitos processos passaram a ser digitalizados, e suas etapas ocorreram à distância, desde o anúncio da vaga até a entrevista, tornando necessária a adesão de uma série de ferramentas e processos operacionais nas empresas.

Vantagens:

- Mais materiais para a avaliação dos candidatos - que não se limita somente ao currículo tradicional, mas envolve testes e provas online e fazer análise das redes sociais dos candidatos;
- Triagem dos currículos mais rápida e inteligente com a utilização de filtros e indicadores que auxiliam no caminho que o processo se dá;
- Gestão das vagas em tempo real - facilidade de gerenciar o processo em aberto;
- Alavancar o alcance da divulgação e do processo significativamente;
- Estabelecer um banco de talentos onde nos recrutamentos futuros novos candidatos estejam pré selecionados;
- Novas tecnologias empregadas;
- Sistema de segurança da informação, diminuindo os riscos de perdas de informações importantes;
- Experiência dos candidatos - um processo simples e acessível é fundamental;

O processo de recrutamento online geralmente é mais impessoal fazendo com que o gestor faça uma leitura do candidato, nem sempre correta, visto que vai verificar como a pessoa se porta, no caso de observação na rede social do candidato, onde nem sempre se tem condições de avaliar as capacitações da pessoa.

Por isso é necessário atribuir de maneira estratégica as etapas do processo, evitando uma leitura do candidato incoerente e errônea. Os candidatos podem ser menos atenciosos com as etapas, subentendendo-se que o processo seja menos exigente.

Faz-se necessário pontuar que as etapas que envolvem a descrição das vagas, a divulgação nos canais pertinentes, como por exemplo, na empresa e nas redes sociais, até o recebimento de currículos atrai ou afasta bons candidatos. Sobre isso, discutiremos ao longo desta pesquisa.

CAPÍTULO II – TENDÊNCIAS DO RECRUTAMENTO NA CONTEMPORANEIDADE

A ascensão da Internet fez com que os processos organizacionais sofressem importantes e ininterruptas mutações, abrindo portas para as empresas atuarem no ciberespaço, que segundo Lévy (1999) é definido como o espaço de comunicação formado pela interconexão mundial dos computadores e das suas memórias.

De acordo com Castells (2003) a internet está transformando a prática das empresas, seu uso tornou-se uma fonte decisiva de produtividade e competitividade para negócios de todo tipo. As empresas precisaram acompanhar as novas tendências de recrutamento e seleção, que estão se modificando e modernizando com muita velocidade.

Para Mitter e Orlandini (2005), as empresas precisaram modificar e adequar o funcionamento em cada um de seus departamentos, e para a área de Gestão de Pessoas não foi diferente, eles passaram a apostar cada vez mais no ambiente online para recrutar talentos, visto que as redes sociais influenciam no comportamento, consumo, publicidade e forma de se comunicar.

O relatório “*Global Recruiting Trends 2018*”, publicado pelo *LinkedIn*¹, identificou quatro fortes tendências globais nesse sentido, após analisar mais de nove mil entrevistas com recrutadores e gestores de recrutamento. São elas: A diversidade de talentos, os novos métodos de entrevista, a *Big data*² e a Inteligência Artificial (IA), todas voltadas às tendências atuais de facilitar a vida dos recrutadores.

No caso da IA, por exemplo, ela assumiria a leitura dos currículos, seleção dos candidatos e responderia automaticamente os profissionais. E mostra, principalmente, que ela está prestes a revolucionar também o trabalho de aquisição de talentos, construindo uma nova forma de recrutamento, de

¹ Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-revela-4-tend%C3%A2ncias-globais-em-recrutamento-para-marc-tawil/>

² Conjunto de dados maior e mais complexo, especialmente de novas fontes de dados. Disponível em: <https://www.oracle.com/br/big-data/what-is-big-data/>

seletividade, visto que quanto mais específica for à vaga, mais chance dessas novas formas de recrutamento evitar uma grande demanda de currículos fora do perfil.

2.2 VANTAGENS OBTIDAS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NA REDE SOCIAL

A noção de redes, segundo Aciolli (2007) surgiu na Antropologia, com a análise etnográfica das estruturas elementares de parentesco de Claude Lévi-Strauss, nos anos 40. Nas ciências exatas, os relatos iniciais encontram-se nos trabalhos do matemático Euler, que criou o primeiro teorema da teoria dos grafos, que são um conjunto de nós, conectados por arestas, que em conjunto, formam uma rede. (RECUERO, 2004). Em seguida, os estudos propagaram-se em outras ciências e na sociologia, quando a rede social assume a definição de formas específicas de interação entre indivíduos e diferentes grupos (AZEVEDO; RODRIGUEZ, 2010).

Rede é “onde as conexões e as interseções tomam o lugar do que seria antes pura linearidade” (SODRÉ, 2002, p.14). Logo, a rede social é compreendida como um conjunto de dois elementos, os atores, que são as pessoas, instituições ou grupos, e suas conexões.

Para Lèvy (1996), os ambientes digitais possuem o notável papel de promover níveis de interação. Mano (2001) alega que esta tecnologia reinventou um processo cada vez mais estratégico, o recrutamento de profissionais que, para algumas empresas, ainda é lento e burocrático. Dentre as vantagens obtidas nos processos de recrutamento e seleção de pessoal online, em comparação à forma convencional, segundo Januzzi (2004) destacam-se rapidez e baixo custo; quebra de limites geográficos, procura facilitada com seleção por área de atuação; web disponível 24 horas e com acesso em qualquer lugar; procedimento mais seguro para os candidatos; divulgação maior da empresa contratadora.

Partindo desse pressuposto, pode-se dizer que as novas tecnologias, através das redes sociais, que são ferramentas de entretenimento para uso

peçoal, têm complementado o processo de recrutamento e seleção na contemporaneidade.

As redes hoje estão possibilitando apropriações diferentes e o ambiente on-line, tem sido utilizado por empresas na contratação de novos profissionais. Recuero (2009, p.82) chama atenção para o fato das redes sociais estarem sendo utilizadas de diferentes formas e com diversos propósitos.

As relações sociais podem ser constituídas de interações de natureza diversa. Entretanto, a diferenciação torna-se importante na medida em que auxilia a compreender os efeitos dessas interações sobre a estrutura de determinadas redes sociais. (RECUERO, 2009, p.82)

Sob um prisma mais amplo podemos afirmar que na sociedade globalizada e da informação as redes assumem características específicas e relevantes. Castells (apud, SANTAELLA, LEMOS, 2010, p.16) explica que neste novo formato de sociedade. “as redes não são apenas uma nova forma de organização social, mais se tornaram um traço-chave na morfologia social”, ou seja, para além de interação social, ela se tornou oportunidade de ofertar e procurar negócio, a exemplo de vagas ofertadas no mercado de trabalho.

O que torna as redes sociais atrativas, também no sentido de recrutamento, é a possibilidade de *feedback* instantâneo. A limitação temporal, que sempre foi um obstáculo para os profissionais que dependiam de informações e números para projetar seus objetivos mercadológicos, já não é tão grande.

Nesse sentido, esta nova postura é resultado do novo modelo de comportamento do mercado. A facilidade e rapidez de utilizar as mídias sociais têm feito com que as empresas passassem a visualizar os perfis de candidatos através de plataformas como o *Instagram* ou plataformas das próprias empresas.

As redes vêm ganhando espaço em função de sua praticidade e para baratear os custos dos processos de recrutamento e seleção.

Essa realidade de recrutamento, transposta para as redes sociais on-line, possibilita encontrar uma vaga de emprego, contactar possíveis parceiros de negócios, e construir uma rede de relacionamentos relacionados a trabalho.

O Instagram se tornou uma vitrine de recrutamento, e é comum vê perfis disponibilizando vagas.

CAPÍTULO III – USO DA REDE SOCIAL *INSTAGRAM* PARA FINS DE RECRUTAMENTO

A internet, como pontuado anteriormente, oferece espaço para milhares de conteúdos, sobretudo nas redes sociais. Sobre esse pressuposto, Recuero (2000, n.p) diz que

um dos pontos mais importantes talvez seja uma reorganização dos hábitos de socialização que a Internet proporciona. A análise da Internet principalmente como modificador das relações sociais é enquadrada, em ponto de vista, pelo estudo das comunidades, como forma mais pura de nosso fator de interação virtual entre o humano e o ciberespaço. A mudança de paradigmas que o mudou de rede para o mundo acabou por transformar os conceitos de comunidades tradicionais. (RECUERO, 2000, n.p)

Uma dessas vertentes que tem aumentado consideravelmente é o de páginas relacionadas à divulgação de vagas no mercado de trabalho, a exemplo da @cghavagas e da @vanessa.brilhante, *corpus* desta pesquisa.

O perfil @cghavagas tem 94,3k seguidores (em 25 de novembro de 2022), e em sua Bio é definido como um espaço de divulgação voluntária de oportunidades de emprego e estágios em Campina Grande-PB.

Já o perfil @vanessa.brilhante tem 5.025 seguidores (em 25 de novembro de 2022), e é definido como um espaço de recrutamento e seleção e atendimento e vagas disponíveis.

Figura 1 - Print do perfil Instagram cghavagas



Fonte: Instagram @cghavagas

Figura 2 - Print do perfil Instagram Vanessa Brilhante

Fonte: Instagram @vanessa.brilhante

Observando os perfis percebe-se que em ambos os anúncios de divulgação das vagas são expostos como postagens no *feed*, *Feed* é um termo comum entre diversas redes sociais. A palavra tem origem na língua inglesa e de forma contextualizada significa “alimentação”.

Os criadores de conteúdo costumam deixar o *feed* do seu *Instagram* organizado e atraente, para tornar seu perfil mais interessante. Esta é uma estratégia para deixar o tom do seu conteúdo profissional e atrair mais seguidores.

A seguir, vamos mostrar algumas postagens dos dois perfis selecionados para análise nesta pesquisa.

Figura 3 - Postagem @cghavagas dia 01/12/22



Neste post, vemos a oferta de vaga para escovista, visando candidatos interessados em trabalhar com o ramo da beleza e que possuam experiência na área. O que percebemos nessa postagem, é que não há informações complementares e necessárias para os candidatos, como um e-mail para envio do currículo, o que força o interessado a seguir o perfil do contratante para obter mais informações. Isso pode ser uma estratégia do @ para conseguir mais seguidores no seu perfil.

No próximo post selecionado, a vaga ofertada é para candidatos interessados em trabalhar com serviços de jardinagem. O contratante exige ensino médio completo, habilidades com serviços de jardinagem e em serviços gerais, e deixa claro que ter experiência na área é um diferencial.

O post traz ainda as informações de que os interessados que tenham comprometimento, organização, gostem de trabalhar em equipe e tenham um bom relacionamento interpessoal, terão preferência. Diferente do post anterior neste tem o contato para envio do currículo: e-mail, e a data limite de envio.

Como mostrado ao longo deste estudo, um dos problemas da postagem em rede social, é que as pessoas utilizam o espaço para comentários, para fugir daquilo que o post propõe, como neste exemplo, onde as pessoas mandam comentários perguntando como proceder para mandar o currículo para outras funções, o que, nem sempre, o perfil consegue responder, pois não tem essa finalidade, já que apenas divulga vagas, sem manter contato com a empresa e/ou instituição que está ofertando.

Figura 3 - Postagem e comentários do @cghavagas dia 01/12/22

LOURDINAS TEM VAGA DE EMPREGO PARA VOCÊ!

JARDINEIRO

Ensino médio completo;
Habilidades com serviços de jardinagem em geral;
Habilidades em serviços gerais;
Experiência na função é um diferencial.

O que esperamos de você:
Comprometimento, organização, trabalho em equipe e bom relacionamento interpessoal.

Enviar currículo: curriculosnslcg@evl.com.br
Assunto: JARDINEIRO
Enviar até dia 05 de dezembro

Comentários

ritacassia4920 1 d
Como faco para mandar meu curiculo para auxiliar de servicio gerais tenho experiencias
Responder Enviar

rafagol196 18 h
[@ritacassia4920](#) mandando o currículo
Responder Enviar

denisefernandes8971 1 d
Eu queria prá serviço gerais!
Responder Enviar

Ver 1 respostas

franciscodeassida8614 1 d
Fica aonde
Responder Enviar

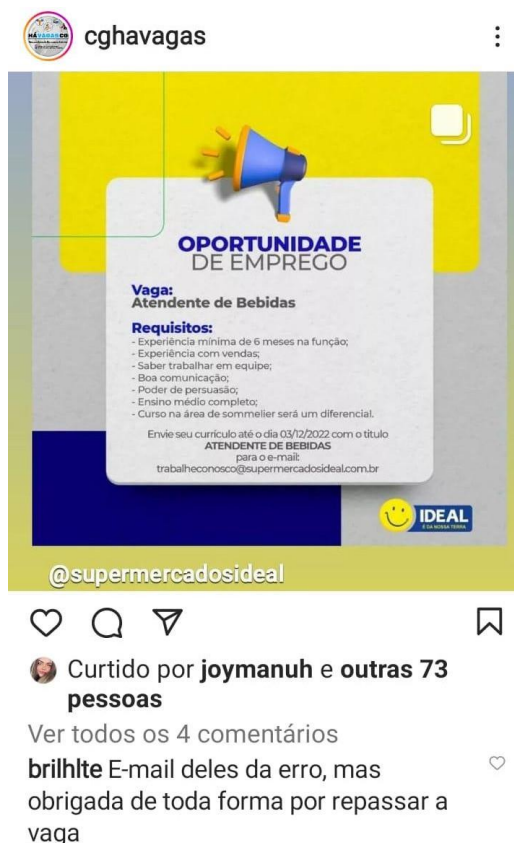
Curtido por [nilda_araujo30](#) e outras pessoas
Ver todos os 5 comentários
Há 1 dia

Fonte: Instagram @cghavagas

No post a seguir, percebemos que o contratante colocou na peça informações suficientes para o entendimento de quem se interessasse pela vaga, como requisitos e e-mail para envio do currículo. Mas, vale salientar alguns pontos: o contratante exige da pessoa poder de persuasão e nem sempre as pessoas tem ou sabem do que se trata; também sugere que tenha curso de *sommelier*³ e esse universo, para quem é do ensino médio (exigência da vaga) pode ser ainda distante.

Nesse *post*, o que chama a atenção nos comentários, é a reclamação do seguidor de que o e-mail disponibilizado está com problemas, e novamente pontuamos que nem sempre o perfil que divulga a vaga irá entrar em contato com o estabelecimento para saber o e-mail correto.

Figura 3 - Postagem e comentários do @cghavagas dia 02/12/22



Fonte: Instagram @cghavagas

³ Profissional responsável por cuidar da carta de bebidas de restaurantes, bares, importadoras e lojas especializadas.

Já no perfil da @vanessa.brilhante percebemos que apesar de ter mais informações com relação as vagas ofertadas, nas peças, a legenda, no *feed*, basicamente trás as mesmas informações que estão na peça, quando o administrador poderia explorar o espaço para outras informações. Ao mesmo tempo em que pontuamos isto, salientamos que, esse fato pode não ocorrer porque, como já esclarecemos, o perfil não tem a preocupação dessa informação, eles apenas divulgam a vaga.

Também vemos um fator bem comum que é o de, apesar das informações na peça e legenda, o seguidor ainda faz perguntas nos comentários cujas informações já estão ditas no post. Como uma seguidora que pergunta “É para Campina Grande né?” e isso já está dito na peça e na legenda, como podemos perceber a seguir.

Figura 4 - Postagem e comentários do @vanessa.brilhante dia 14/11/22

The image shows a screenshot of an Instagram post and its comments. The post is from the account @vanessa.brilhante and is titled 'vaga (s)'. The job is for a 'TÉCNICO DE LABORATÓRIO' in Campina Grande - PB. The post includes details about the company, salary, requirements, and work schedule. The comments show three users asking questions: 'fabiana_monteiroch' asks about interest and experience, 'tatiane.seixas.37' asks if it's for Campina Grande, and 'jesyka.silva' asks about the company.

Postagem:

vanessa.brilhante

vaga (s)

Campina Grande - PB

TÉCNICO DE LABORATÓRIO

Empresa: Laboratório de Análises Clínicas

Salário: R\$1.332,55 + Insalubridade R\$242,00 + Transporte

Pré-requisitos: Nível Médio Completo, informática intermediária, Curso técnico em laboratório ou enfermagem, experiência comprovada em coleta de sangue (lebotomia), ser responsável, acolhedor, ter boa comunicação, ser simpático e paciente.

É um diferencial: Se já tiver experiência anterior em coleta de sangue.

Jornada de Trabalho: 44 horas semanais (seg a sab).

Inscrições até 16 de Novembro

Link na bio @vanessa.brilhante ou no site www.vanessabrilhante.com.br

vanessa brilhante soluções em RH

Comentários:

fabiana_monteiroch 2 sem
Eu tenho interesse e experiência comprovada!
Responder Enviar

tatiane.seixas.37 2 sem
É para Campina Grande né?
Responder Enviar


jesyka.silva 3 sem
Qual a empresa?
Responder Enviar

Fonte: Instagram @vanessa.brilhante

Em outro post, percebemos a mesma situação já relatada, apesar das informações sobre a vaga serem vastas, as pessoas por não lerem o *post* sentem dificuldade.

Outra observação, que podemos perceber nesse *post*, são alguns problemas elencados pelos seguidores interessados nas vagas, como dificuldade para encaminhar o currículo para o link disponibilizado, a solicitação de que o perfil amplie as vagas para quem tem pouca experiência, e ainda os que usam o espaço para brincadeiras.

Figura 4 - Postagem e comentários do @vanessa.brilhante dia 14/11/22



vanessa.brilhante

vaga (s)
Campina Grande - PB

SUPERVISOR DE RECEPÇÃO

Empresa: Laboratório de Análises Clínicas

Salário: R\$1.700,00 + Insalubridade R\$242,00 + Transporte

Pré-requisitos: Nível Superior em Andamento, Informática intermediária, 2 anos de experiência em recepção de clínicas, laboratórios ou empresas da área de saúde, conhecimento em convênios, ser responsável, organizado, ter boa comunicação, liderança, e atento aos detalhes.

É um diferencial: Se tiver cursando superior em Administração, Recursos Humanos, Cursos na área de saúde e áreas correlatas e já tiver experiência anterior com liderança de equipes na área de saúde e acolhimento ao paciente.

Jornada de Trabalho: 44 horas semanais (seg a sab).

Inscrições até 16 de Novembro
Link na bio @vanessa.brilhante ou no site www.vanessabrilhante.com.br

Comentários

silvaniamartiz 3 sem
Boa noite ! Vanessa vcs teriam dá oportunidade pra nós quer só tenho experiência em coletados estágio.
Responder Enviar

ilanadrielle_ 2 d
Dá um lida: Art. 442- A, CLT. 2 anos de experiência?
Responder Enviar

byflorestore 3 sem
Na bio nao consegue anexar , diz nao comporta
Responder Enviar

jesyka.silva 3 sem
Qual a empresa?
Responder Enviar

izabelafernanda_123 3 sem
Está dando erro o link
Responder Enviar

rodolfo_costa87 3 sem
Este link ainda não está disponível?
Responder Enviar

elvira_lidia 3 sem
Dando erro no link, e no Inst dela n tem onde se inscrever n,
Responder Enviar

silvioaalves0716 3 sem
Precisa ter ido a lua também?
Ou feito horas de vôo em jato?
Responder Enviar

A utilização do Instagram como ferramenta de recrutamento atua principalmente no aumento do alcance da informação sobre os processos seletivos em aberto nas empresas. Os perfis analisados anteriormente tem a função de serem portais para os anúncios das empresas que estão em processo de recrutamento.

Quem acompanha esses perfis são pessoas que estão em busca de novas oportunidades no mercado de trabalho, e com o anúncio das vagas disponibilizadas pelas empresas o alcance de possíveis candidatos será maior e mais rápido. Desse modo o tempo do candidato enviar seus currículos será otimizado, pois eles terão acesso aos requisitos necessários das vagas podendo participar de vários processos seletivos, pelo menos na fase de triagem dos currículos pelo recrutador.

Percebe-se, no entanto, que apesar de os processos seletivos e o modo de recrutamento estarem passando por transformações, e a forma online está ganhando espaço, ainda faz-se necessário que as empresas aproveitem a oportunidade destes perfis disponibilizarem suas vagas, tendo um alcance mensurável de seguidores, e conseqüentemente aumente a quantidade de pessoas interessadas na vaga, que as informações sejam repassadas com quantidade de informações, mas, também com qualidade no material, para que não surjam dúvidas entre as pessoas interessadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou a utilização da rede social *Instagram* como ferramenta de divulgação de recrutamento de pessoas. Para isso analisamos o comportamento dos perfis *@cghavagas* e *@vanessa.brilhante* que são espaços de divulgação de vagas de emprego e recrutamento de pessoas na cidade de Campina Grande/PB.

Diante da evolução dos processos organizacionais a forma de recrutamento de pessoas também vem mudando, como demonstrado no trabalho, com a necessidade de otimizar tempo e agilizar os processos se fez necessário a implementação de novos métodos eficazes, rápidos e de custo menor para o recrutamento de pessoas nas organizações.

Utilizar o *Instagram* como portal de divulgação possibilita o aumento do alcance de pessoas para o acesso as oportunidades em aberto nas empresas, assim enriquecendo o capital humano pretendido durante esses processos seletivos.

Ambos os perfis analisados nesse trabalho operam de maneira semelhante, visto que têm o mesmo objetivo, utilizar a rede social como forma de recrutamento *online*. No mercado de trabalho atual se faz necessário tomadas de decisões cada vez mais rápidas e que não venham a comprometer o *modus operandi* das empresas, por isso é de suma importância que as empresas implementem táticas eficientes para alcançar os objetivos pretendidos, mas também observem como as pessoas se postam diante dessa forma de divulgação, para ajudar no processo de entendimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACIOLI, S. **Redes Sociais e Teoria Social**: revendo os fundamentos do conceito. Inf. Inf. Londrina, v.12, n.esp., 2007.
- AZEVEDO, T. B.; RODRIGUEZ, M. V. R. A criação do conhecimento nas redes sociais. In: **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 6, 2010, Rio de Janeiro.
- CASTELLS, M. **A Galáxia da Internet**: reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- JANUZZI, L. **Recrutamento via Internet**: Pesquisa revela tendências. 2004. Disponível em: <https://skywalker.com.br/artigos/rh/recruta.htm>. Acesso em: 23 set. 2011.
- LÈVY, P. **As tecnologias da Inteligência**: o futuro da inteligência coletiva na era da informática. São Paulo: Editora 34, 1996.
- _____. (1999). **Cibercultura**. (C. I. da Costa, Trad.). São Paulo: Ed. 34.
- MANO, C. **Pescaria on-line**: como usar a rede para encontrar talentos. In: Exame, São Paulo, v.742, n.12, 2001.
- MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MITTER, G. V.; ORLANDINI, J. M. Recrutamento online/Internet. Maringá Management: **Revista de Ciências Empresariais**, v.2, n.2, p.19-34, jul./dez. 2005.
- RECUERO, Raquel. **Redes sociais na internet** / Raquel Recuero. – Porto Alegre: Sulina, 2009. (Coleção Cibercultura) 191 p.
- _____. **A internet e a nova revolução na comunicação mundial**. 2000. Disponível em: <http://www.raquelrecuero.com/revolucao.htm>. Acesso em: 01 out. 2022.
- _____. **Teoria das Redes e Redes Sociais na Internet**: Considerações sobre o Orkut, os Weblogs e os Fotologs. 2004. Disponível em: <http://galaxy.intercom.org.br> . Acesso em: 25 nov. 2022.
- SANTAELLA, Lúcia; LEMOS, Renata. **Redes sociais digitais**: a cognição conectiva do twitter. São Paulo, Paulus, 2010.
- SODRÉ, M. **Antropológica do espelho**: uma teoria da comunicação linear e em rede. Petrópolis: Vozes, 2002.
- TOLEDO, F. de. **Recursos humanos no Brasil**: mudanças, crises e perspectivas. São Paulo: Atlas, 1981.

_____. **Administração de pessoal:** desenvolvimento de recursos humanos.
8. ed. São Paulo: Atlas, 1992.