

RECRUTAMENTO: O USO DO LINKEDIN NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO DAS EMPRESAS

SILVA, Adriana Santana. Graduada*
COSTA, Vanessa Carvalho. Graduada*
OLIVEIRA, Esmeralda Aparecida de. Prof.^a Me*

*Faculdade de Tecnologia de São Paulo
Departamento de Automação de Escritório e Secretariado
Praça Coronel Fernando Prestes, nº30 – Bom Retiro, São Paulo – SP, CEP: 01124-060, Brasil
Telefone: (11) 3322-2200
adriana.silva64@fatec.sp.gov.br
vanessa.costa10@fatec.sp.gov.br
esmeralda.oliver@gmail.com

RESUMO

O avanço tecnológico nos últimos tempos combinado com o fácil acesso à internet vem transformando os processos de recrutar nas organizações. Partindo dessa premissa o presente artigo tem por objetivo analisar a rede social LinkedIn como ferramenta no processo de recrutamento nas organizações. Para que fosse possível a realização deste estudo, a metodologia consistiu-se por pesquisa bibliográfica, baseada em diferentes autores e artigos acadêmicos, seguida pela análise dos dados coletados e concluída com uma interpretação quantitativa de dados obtidos no resultado da pesquisa de um questionário com 12 perguntas abertas e fechadas, com abordagem quantitativa e descritiva. Os resultados obtidos foram tabulados e analisados por meio de gráficos e argumentados com base no referencial teórico, com a finalidade de mostrar como a rede social LinkedIn tornou-se principalmente nos últimos anos, uma grande aliada das organizações de pequeno, médio e grande porte, no processo de recrutamento. Deste modo, foi possível verificar que a adesão da plataforma LinkedIn por parte das organizações e dos colaboradores, torna-se cada vez mais importante, visto que sua implementação se faz necessária para automação e dinamização nos processos de recrutamento nesta era pós-covid-19, além de fortalecer o networking entre os profissionais de um modo geral. Outro aspecto importante acerca do LinkedIn como ferramenta no processo de recrutamento online, além da otimização do tempo, é a possibilidade de maior acesso as candidaturas, por parte dos responsáveis pelo processo, a interatividade entre os envolvidos, a maximização de custos e os benefícios em maior escala que a ferramenta pode oferecer nas organizações.

Palavras-Chave: Recrutamento, Evolução Tecnológica, LinkedIn, COVID-19.

ABSTRACT

Technological advances in recent times combined with easy access to the internet have been transforming the processes of recruitment in organizations. Based on this premise, this article aims to analyze the social network LinkedIn as a tool in the recruitment process in organizations. In order to carry out this study, the methodology consisted of bibliographical research, based on different authors and academic articles, followed by the analysis of collected data and concluded with a quantitative interpretation of data obtained from the research results of a questionnaire with 12 open and closed questions, with a quantitative and descriptive approach. The results were tabulated and analyzed using graphics and argued based on the theoretical framework, in order to show how the social network LinkedIn has become, especially in recent years, a great ally of small, medium and large organizations, in the recruitment process. In this way, it was possible to verify that the adhesion of the LinkedIn platform by organizations and employees, becomes increasingly important, since its implementation is necessary for automation and streamlining of recruitment processes in this post- COVID-19, in addition to strengthening networking among professionals in general. Another important aspect about LinkedIn as a tool in the online recruitment process, in addition to optimizing time, is the possibility of greater access to applications by those responsible for the process, interactivity between those involved, maximizing costs and benefits in greater scale that the tool can offer in organizations.

Keywords: Recruitment, Technological Evolution, LinkedIn, COVID-19.

INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento é uma atividade extremamente importante dentro de uma organização, requer estudo por parte dos recrutadores para entender as necessidades de contratação imediata ou perceber a oportunidade de atrair novos talentos. Embora tenha surgido a séculos atrás, foi apenas após a Revolução Industrial que essa atividade ganhou destaque nas organizações.

Com o avanço da tecnologia, a área de Recursos Humanos percebeu a necessidade de se adaptar aos novos nichos de mercado, e adotou a tecnologia a seu favor, implantando assim, o recrutamento online nas organizações, uma modalidade que oferece alguns benefícios se comparado ao tradicional como: custo-benefício, economia de tempo, e a possibilidade de atingir um maior número de pessoas com habilidades diferenciadas.

Com o anúncio da pandemia da COVID-19 ao redor do planeta, o processo de recrutamento online, passou de opção, para uma atividade recorrente nas organizações.

Tendo em vista esses acontecimentos, o estudo do presente artigo se justifica em analisar e compreender o impacto que o LinkedIn está causando nos processos de recrutamento online. Para isso propõem-se analisar em que grau o recrutamento online é uma realidade nas organizações. Ao observar esse cenário, será analisado o crescimento do uso do LinkedIn como ferramenta de recrutamento, tendo em vista que ela é uma rede social profissional.

Como metodologia, o presente artigo é composto por pesquisa bibliográfica, baseada em um material já elaborado, tendo como materiais base, as fontes primárias, compostos por artigos científicos e livros. (GIL, 2002, p. 3).

A análise dos resultados da aplicação de uma pesquisa quantitativa, descritiva, que consiste em investigação através de pesquisa empírica, cuja finalidade é analisar os dados levantados, caracterizados pela precisão e controles estatísticos, com a finalidade de fornecer dados para a verificação de hipóteses. Empregando artifícios quantitativos, tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre uma amostra da população, utilizando como técnica a aplicação de questionário. (LAKATOS, 2002, p. 84).

1. RECURSOS HUMANOS E RECRUTAMENTO

Embora o RH exista há séculos, foi apenas após a Revolução Industrial que ele começou a ganhar notoriedade, quando as relações entre empregador e empregado começaram a serem vistas como atividades separatistas. Conforme as demandas de trabalho foram aumentando, os empregadores começaram a enxergar a necessidade de estruturar suas organizações, fazendo com que a área de RH, ganhasse cada vez mais espaço, e se consolidasse como um dos setores mais importantes para o desenvolvimento da organização, já que começaram a entender que as pessoas eram um instrumento de extrema importância para as organizações, assim ganhando o nome de Recursos Humanos (CONCEIÇÃO e BOAVENTURA, 2018, p. 12).

Segundo Lacombe (2008, p. 244) só depois de definir o perfil e as características ideais do profissional a ser contratado é que se pode partir para a procura. Isso fará com que a probabilidade de êxito na contratação seja eficaz.

1.1 O QUE É RECRUTAMENTO E COMO ELE FUNCIONA

Segundo Lacombe (2008, p. 244), recrutamento é uma atividade permanente que abrange um conjunto de atividades a fim de atrair candidatos para vagas permanentes e potenciais. Isso acontece através de um portal em poder do setor de RH, no qual são constantemente alimentados com cadastro de candidatos de forma espontânea, indicações e outros meios. Ao ser solicitado a abertura de uma vaga, esse cadastro serve de ponto de partida para a organização.

Na atualidade, muitas organizações possuem esse processo de forma automatizada (atividades desenvolvidas utilizando o computador como ferramenta de trabalho), com banco de dados de cadastros de currículos e relatórios de solicitação de vagas, já que a tendência dos recrutamentos online estão cada vez mais fortes e essa profissionalização, prova que é algo para ficar de vez nas atividades das empresas, mas ainda existem organizações que não aderiram essa automatização e fazem seus recrutamentos através de coleta presencial de currículo impresso e conseqüentemente divulgação de vagas por vias impressas, o que não diminui a importância do processo. Esse processo de recrutamento pode ser ainda, de forma terceirizada, com a ajuda de empresas especializadas, que efetua todo o processo desde a solicitação/divulgação de vagas, passando pela triagem de currículos e entrevistas, até a integração dos aprovados a vaga (LACOMBE, 2008, p. 245).

Para que o recrutamento seja efetivamente realizado, hoje em dia ele precisa adotar alguns critérios de recrutamento que vão além das experiências exigidas para preenchimento da vaga. Temos como exemplo, o manual do candidato do Instituto de Gestão Estratégica de Saúde do Distrito Federal (IGESDF), no qual é abordado como forma de contratação igualitária, um processo de recrutamento que respeite e aceite candidaturas de pessoas que se classificam no grupo LGBTQIA+, indígenas, identidade religiosa, raça, estado civil e pessoas com deficiência. Devemos ressaltar que a organização precisa oferecer processos de recrutamento exclusivos para pessoas com deficiência física. Pode acontecer da empresa solicitar vagas exclusivas para homens/e ou mulheres, e grau de escolaridade, o que não configura como preconceito e sim como critério de contratação/ filtros para recebimento de currículos. (IGESDF,2019, p. 5).

A empresa tem o poder de definir o prazo tanto para o recebimento dos currículos, como para a divulgação do candidato(s) aprovados para esse processo de recrutamento. (IGESDF,2019, p. 16).

Além disso, o recrutamento pode ser separado em três categorias: o interno e o externo. O recrutamento interno é quando a organização resolve aproveitar os talentos já existentes, funcionários que ocupam outros cargos, e que preenchem os requisitos exigidos pela vaga, por essa característica e facilidade, ele tende ter um custo-benefício mais barato. O recrutamento externo corresponde as ofertas e preenchimentos de vagas de candidatos de fora da organização, e possui um custo mais elevado. O último e não mesmo importante é o recrutamento misto, adotado a menos tempo pelas organizações e uma forma de deixar o processo mais interessante, quando recrutam candidaturas de candidatos internos e externos. (CORREA E SILVA, 2018, p. 9), conforme quadro 1 a seguir.

Quadro 1 - Tipos de Recrutamento

Recrutamento Interno	Recrutamento Externo	Recrutamento Misto
O recrutamento interno é um dos três tipos de recrutamento, e possui diversas vantagens, e é considerado prioritário quando há solicitação de abertura de vagas, pois é uma forma de motivar todos os empregados, e mostrar que a organização se preocupa com o crescimento da carreira de todos os colaboradores. É um processo de recrutamento rápido, já que os funcionários já estão disponíveis, além de ter um custo-benefício bem baixo. Chiavenato (2014, p. 104).	O recrutamento externo oferece a oportunidade de introduzir novos talentos dentro da organização, com novos conhecimentos e perspectivas de mercado. Isso colabora e muito para o crescimento da organização. Chiavenato (2014, p. 104).	É uma ótima opção para a organização, já que oferece uma chance maior de finalizar o processo de recrutamento com uma contratação bem pensada. Já que mescla a candidatura de já funcionário (interno) que conhecem a cultura organizacional, os colegas de trabalho, os cargos e atividades, e novos candidatos (externo) o que proporciona a contratação de pessoas com novos conhecimentos e habilidades. Correa e Silva (2018, p. 10).

Fonte: Adaptado pelos autores (CHIAVENATO, 2014, p.104 e CORREA E SILVA, 2018, p.10)

1.1.2 RECRUTAMENTO ONLINE OU E-RECRUTAMENTO

O Recrutamento Online ou Recrutamento Eletrônico são as nomenclaturas utilizadas para definir o processo de automatização dessa atividade, ou seja, com a evolução tecnológica, muitas empresas adotaram o recrutamento online como forma de otimizar o tempo, já que todo o processo acontece de forma a não precisar demandar um tempo significativo tanto da

organização como por parte dos candidatos, além de ter um custo-benefício baixo (ANDRADE, NETO, SANTOS E FILHO, 2019, p. 4).

Assim como diversos segmentos o recrutamento online apresenta vantagens e também desvantagens se considerarmos que a facilidade de envio de candidatura pode acarretar o acúmulo de recebimento de currículos de candidatos que não possuem familiaridade nenhuma com a vaga, fazendo com que o leque de currículos que não serão aproveitados pela organização seja enorme assim como candidatos com perfil adequado e que não tomaram conhecimento da oportunidade ou não possuem acesso à internet, e fiquem de fora do processo de recrutamento. (GOMES, REIS E CENTURIÓN, 2017, p. 4).

No quadro 2 a seguir, apresentamos as vantagens e desvantagens dos 4 tipos de recrutamento.

Quadro 2 - Vantagens e Desvantagens dos Tipos de Recrutamento

Vantagens do Recrutamento Interno	Vantagens do Recrutamento Externo	Vantagens do Recrutamento Misto	Vantagens do Recrutamento Online.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivação ✓ Rapidez no processo ✓ Competição Saudável ✓ Promoções de Cargos ✓ Econômico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Novos Talentos ✓ Resultados Imediatos ✓ Agrega Novos Valores a Empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maior Capacitação ✓ Oportunidades de Crescimento ✓ Maiores chances de encontrar o melhor candidato ✓ Maior diversidade de candidaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redução de Custos ✓ Agilidade no Processo ✓ Maior possibilidade de candidaturas ✓ Otimização do Tempo ✓ Maior número de candidaturas.
Desvantagens do Recrutamento Interno	Desvantagens do Recrutamento Externo	Desvantagens do Recrutamento Misto	Desvantagens do Recrutamento Online

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conflitos Internos ✓ Desmotivação ✓ Falta de Pessoal Capacitado 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alto Custo ✓ Integração com os outros Colaboradores. ✓ Processos Longos. ✓ Alto Custo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ São Burocráticos ✓ Gera Descontentamento e Conflitos ✓ Pode gerar Favorecimento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impessoalidade ✓ Atrair Candidatos não capacitados para a Vaga.
---	--	---	--

Fonte: Adaptado pelos autores (CHIAVENATO, 2014, p. 103 e CORREA E SILVA, 2018, p.10)

No quadro acima, podemos observar as vantagens e desvantagens de cada tipo de recrutamento. Cada um com sua característica nos oferece dados importantes. O recrutamento interno apresenta dados importantes e talvez mais impactantes para a organização, assim como ele oferece um processo rápido, motivador e mais econômico, ele pode trazer danos como conflitos internos, uma vez que abre um conflito direto entre os colaboradores, por outro lado temos o recrutamento externo que têm como principal objetivo, atrair novos talentos, mas que também apresenta desvantagens como alto custo, processos longos e alto custo. Já o recrutamento misto, oferece um processo mais democrático, com maiores chances de encontrar o profissional ideal para a organização. Sua maior desvantagem é a burocracia, já que oferece uma organização mais detalhada e clara, para que não haja desigualdade entre os candidatos. Por último, o recrutamento online, que apresenta uma redução de custos e uma agilidade maior nos processos, porém oferece como desvantagens a possibilidade de atrair candidatos fora do perfil desejado.

1.1.3 O PAPEL DAS MÍDIAS SOCIAIS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

Como uma consequência do avanço do uso da internet por parte das organizações nos processos de recrutamento, as redes sociais também foram adotadas como parte do processo, já que oferecem aos recrutadores uma possibilidade de avaliar/ conhecer seus possíveis candidatos. Segundo Gomes *et. al.* (2017, p. 4) as mídias sociais permitem que perfis sejam criados e projetados a fim de permitirem a construção de uma imagem pessoal e profissional.

Algumas plataformas são utilizadas como suporte para essa extensão de atividade entre elas estão: Facebook, Instagram, Twitter e o LinkedIn (plataforma de networking profissional),

e apresentam vantagens como conhecer um pouco mais sobre as características dos candidatos, tempo otimizado pelas organizações, baixo custo, atingir um grupo jovem, além de servir como um meio de divulgação das vagas (GOMES *et. al.* 2017, p.5).

1.2 O SURGIMENTO DO LINKEDIN

O LinkedIn lançado oficialmente em 5 de maio de 2003 e é a maior rede social profissional do mundo, com uma adesão de 774 milhões de usuários em todo o mundo. E possui um modelo de negócios diversificado, plataforma interativa para todos os usuários com opções de vantagens para assinantes, e serviços diversificados para soluções de recrutamento (LINKEDIN, 2021).

A plataforma entrou no Brasil em abril de 2010, e em pouco mais de 10 anos de atividade possui mais de 43 milhões de usuários, são mais de 100 mil novos perfis criados semanalmente, fazendo com que o Brasil seja o 4º maior usuário da plataforma no mundo, ficando atrás apenas dos Estados Unidos, China e Índia (SILVA,2021)

O setor de RH acompanhando essa evolução, e sendo afetado por ele, resolveu adotar de vez a plataforma LinkedIn como uma de suas ferramentas nos processos de recrutamento, o que antes era apenas uma ferramenta opcional, hoje em muitas organizações tornou-se obrigatória (SILVIA, 2021).

Hoje, com 18 anos de atividade e com a atual situação de pandemia mundial do Coronavírus, o LinkedIn tornou-se uma ferramenta fundamental para os empregados e empregadores, pois oferece uma integração entre profissionais do mundo todo, fazendo com que o usuário que a utiliza, sejam mais bem sucedidos e competitivos (LINKEDIN, 2021).

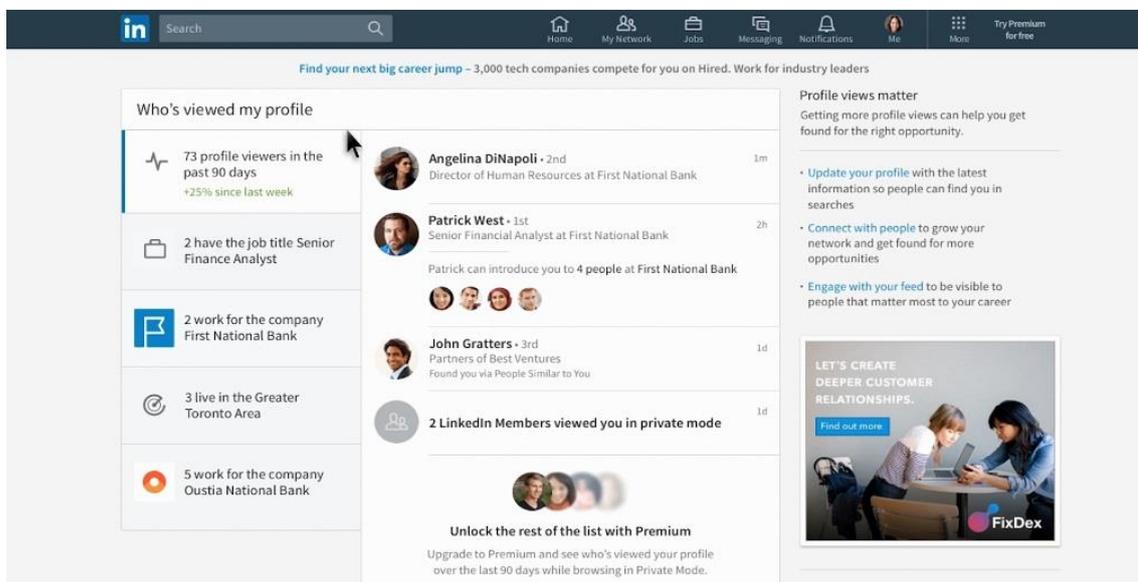
Segundo (Silva, 2021) a plataforma LinkedIn possui mais de 690 milhões de usuários ao redor do mundo, tendo como registro de recorde de publicação em apenas um dia mais de 2 milhões, além de ter atingido apenas no Brasil a marca de 4 milhões de empregos entre recolocações e contratações.

1.2.1 A FUNCIONALIDADE DA PLATAFORMA LINKEDIN

A funcionalidade da plataforma é um dos atrativos, o usuário faz o cadastro gratuito, a interatividade dela é em formato profissional, fazendo com que quem adere tenha acesso aos assuntos do momento no mundo corporativo, novas tendências do mercado, conectividade com as maiores empresas do país e do mundo, *networking* com profissionais de diversas áreas, além de dicas de cursos. Há ainda a opção do usuário ser um assinante, o que lhe proporciona uma

diversidade de vantagens, desde candidaturas a vagas exclusivas, conteúdo personalizados, até cursos com conteúdo mais completos, se comparado com outros usuários. (LINKEDIN, 2021). Conforme figura 1 a seguir:

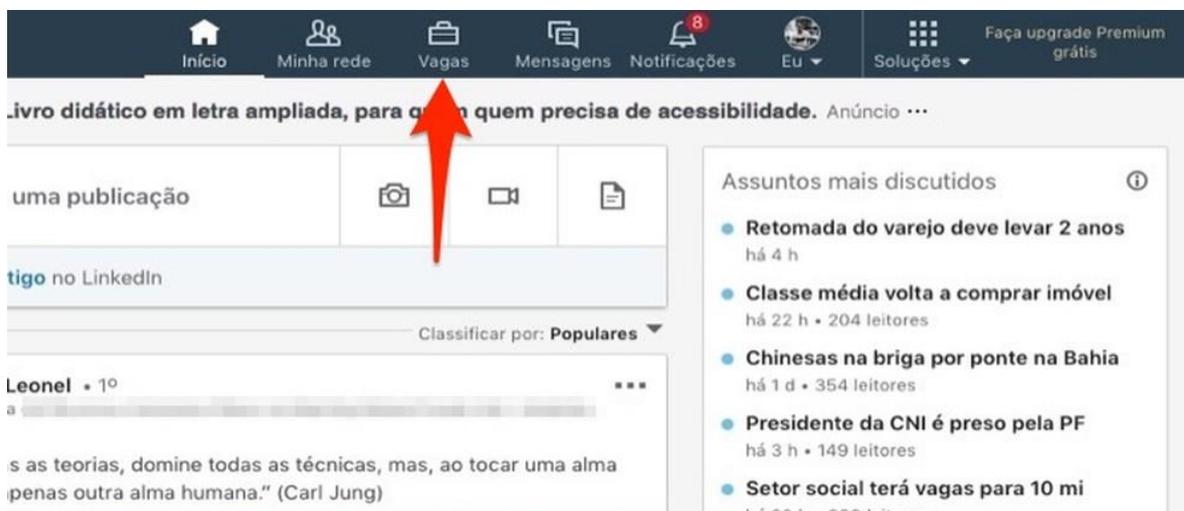
Figura 1: Página inicial do LinkedIn



Fonte: (LinkedIn, 2021).

Conforme vemos na figura anterior, o LinkedIn apresenta uma página com um *layout* bem interativo, com informações diversas em relação ao perfil, *feed* de notícias com as publicações das conexões do usuário do perfil, mensagens, vagas de emprego, controle de conexões, caixa “mais” para que o usuário tenha acesso a outros serviços, além de propagandas. Conforme figura 2 a seguir:

Figura 2: Busca de vagas de emprego



Fonte: (LinkedIn, 2021).

A figura 2 apresenta de forma bem clara a disposição de informações da página principal do LinkedIn. Em destaque, observamos a “janela” que disponibiliza ao candidato uma página exclusiva de vagas, nela é possível encontrar uma disposição de vagas oferecidas por todas as empresas cadastradas no LinkedIn. Essa página, compõe o pacote de serviços gratuitos, ou seja, qualquer pessoa que acessar a plataforma e efetuar um cadastro rápido, têm acesso a todas essas vagas e para visualização e para cadastro de candidatura. Conforme figura 3 a seguir:

Figura 3: Página de acesso a vagas na plataforma LinkedIn

The screenshot displays the LinkedIn job interface. On the left, a vertical list of job recommendations is visible, including 'Analista Pleno de Marketing e Conteúdo' at Insper, 'Estágio em Marketing' at Inrise, and 'Analista de marketing digital' at MH Marketing para Médicos. The main content area on the right is for the 'Analista Pleno de Marketing e Conteúdo' position at Insper in São Paulo, BR. It features the company logo, a 'Candidatar-se' button, and a comparison bar indicating the user is among 780 candidates. Below this, a table provides details about the job: 'Vaga' (780 candidates, Junior level), 'Empresa' (201-500 employees, superior education), and 'Conexões' (no connections). Further details include 'Salário: Salário a combinar', 'Horário: Segunda à sexta (40h semanais)', 'Contratação: Efetivo – CLT', and 'Nível: Profissional'.

Fonte: (LinkedIn, 2021).

Na figura 3, vemos a página de vagas exclusiva para usuários do LinkedIn. Nesta página é possível filtrar/ pesquisar vagas selecionando “empresas” e ou “cargos”, no campo de “pesquisa” na parte superior da página, do lado esquerdo. Já ao lado direito, vemos a vaga selecionada pelo candidato, com as informações como: informações da empresa, cargos, salários, benefícios da vaga etc.

1.2.2 A FUNÇÃO DO LINKEDIN NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

Nas organizações o LinkedIn tornou-se uma ferramenta fundamental nos processos de recrutamento, pois ela oferece um serviço especializado para as organizações que a incorporam em suas atividades. A grande maioria dos recrutadores, possuem versões corporativas da plataforma, que contém uma visibilidade completa dos perfis, sem a necessidade de conexão com o perfil pesquisado. Ela serve de contato entre as partes, mas devemos compreender que as conversas devem ser no estilo presencial, sem gírias, sem informalidade, assim como as

publicações devem ser com escrita formal, sem abreviações, pois se trata de uma rede social corporativa. (CARVALHO, 2014, p. 5).

Aos candidatos ela oferece como benefício principal a facilidade de encontrar uma vasta gama de empresas oferecendo vagas para diversos setores, além da economia de tempo e o custo-benefício em relação ao deslocamento. Já para os recrutadores, a facilidade de acesso aos diversos perfis sem a necessidade de solicitar a presença de todos os possíveis candidatos de forma presencial, o que gera um custo financeiro nesta etapa de forma presencial, assim como a economia de tempo que esse processo online oferece. (CARVALHO, 2014, p. 6).

1.3 O QUE É COVID-19

Os primeiros registros da SARS-COV-2 ou Covi-19 como é conhecida surgiram em dezembro de 2019 na província de Wuhan na China, com um diagnóstico de pneumonia grave e isso criou um alerta para os especialistas em saúde em todo o mundo. Ainda sem muitas informações concretas sobre a enfermidade, e ao mesmo tempo sua rápida propagação, fizeram a Organização Mundial da Saúde – OMS declarar a infecção da Covid-19 uma pandemia mundial em 11 de março de 2020, apenas 4 meses após os primeiros registros. (ESTEVÃO, 2020, p. 5).

Sua contaminação ocorre através do contato direto com superfícies contaminadas e ou contato direto com pessoas infectadas, sendo que primariamente a incubação do vírus pode ocorrer de 1 a 14 dias e que os infectados, podem apresentar sintomas leves e graves, ou serem assintomáticos. Sendo considerados sintomas de Covid-19 febre, fadiga, dispneia e tosse (ESTEVÃO, 2020, p. 5).

Segundo Estevão (2020, p. 5), 80% dos doentes apresentam sintomas leves, 14% grave e quase 6% apresentam a forma crítica da doença. A mortalidade da doença é significativamente maior em contaminados com histórico de doenças como pressão alta, diabetes, doenças renais e cardíacas, além de pacientes com pré-disposição ou já contatados com doenças respiratórias (Estevão, 2020, p. 5).

Sua proliferação cada vez mais acelerada e sem controle, e é bem maior do que a capacidade de respostas dos serviços de saúde de cada país. Um aspecto a ser levado em consideração e que serve de embasamento para profissionais de saúde de todo o mundo para o diagnóstico exato, são que os sintomas se confundem com o de uma gripe, fazendo com que muitas vezes o infectado apresente piora do quadro e para muitos o tratamento não consegue

corresponder mais, o que provoca a evolução da doença (ISER, SILVA, RAYMUNDO, POLETO, TREVISOL e BOBINSKI, 2020, p. 4).

1.3.1 RECRUTAMENTO NA ERA COVID-19

Segundo Pereira, Genezini e Silva (2020, p. 2), o mercado de trabalho já vinha sofrendo alguns impactos antes mesmo da pandemia da Covid-19, já que estávamos passando por processos de transição de atividades, graças a evolução cada vez mais necessária da era cibernética.

Com o anúncio da pandemia da Covid-19, foi necessário adotar drásticas mudanças de comportamento para preservar a vida, e isso afetou toda a humanidade de uma forma igualitária. A vida pessoal teve sua rotina alterada, o isolamento social provocou o fim das reuniões entre amigos e familiares, diminuição de saídas para efetuar atividades cotidianas como ir ao mercado, farmácia, shoppings etc. Já o lado profissional também sofreu com os impactos da pandemia, alterando drasticamente as atividades profissionais, diversas atividades precisaram de forma emergencial ser adaptada para o home office. Se por um lado o home office já era visto com bons olhos por algumas organizações, oferecendo esse conceito para alguns cargos e de forma esporádica, por outro, ele trouxe uma diversidade de adaptações, e isso afetou a forma de recrutamento (PEREIRA, GENEZINI E SILVA, 2020, p. 3).

Hoje as organizações necessitam de colaboradores multitarefas, com habilidades em diversas atividades, cada vez mais proativo, e com visão holística da organização. Essa nova esfera de trabalho colaborativa e flexível, nos mostra que cada vez mais a necessidade de criar oportunidades e compreender que as organizações são produtos vivos que evoluem constantemente (PEREIRA *et. al*, 2020, p. 2).

Não podemos deixar de falar, que antes da pandemia, assim como estávamos passando por adaptações cibernéticas, por outro lado, estávamos sofrendo com uma das maiores crises de desemprego em décadas, o que também afetou e muito os processos de recrutamento das organizações, já que causou impactos profundos na economia e alterou a oferta de bens e serviços. Mediante a este cenário, o profissional que procura uma recolocação no mercado de trabalho, enfrenta uma concorrência enorme e conseqüentemente o implica a ser cada vez mais capacitado, oferecendo as organizações um diferencial refinado, com habilidades variadas (PEREIRA, *ET. AL*, 2020, p. 1).

Por outro lado, embora o desemprego esteja em alta, as organizações estão encontrando dificuldades para contratar, já que segundo especialistas, as pessoas precisam de

emprego, mas não estão capacitadas o suficiente para suprir as demandas necessárias. Como uma forma de filtrar candidatos, as organizações estão a procura de profissionais que sejam adeptos ao *continuous learning* (educação continuada), que estão sempre em busca de conhecimento, procurando novos cursos, se adaptando as tendências do mercado. Afinal, com uma concorrência cada vez mais acirrada, era cibernética, no pós-covid-19 não haverá mais espaço para profissionais acomodados, que não oferecem diferencial ao recrutador (PEREIRA, *et. al*, 2020, p.3).

1.3.2 AS EMPRESAS QUE MAIS RECRUTARAM NA ERA DA PANDEMIA NA PLATAFORMA LINKEDIN

Com a declarada pandemia da Covid-19, diversas organizações aderiram os processos de recrutamento online, e uma plataforma que já estava presente no mercado a anos ganhando destaque pela sua oferta de serviços e chamando a atenção pelo seu potencial em otimizar o serviço das organizações é o LinkedIn. Com o surto de Covid – 19 ela passou a ser uma grande aliada de pequenas e grandes empresas. Segundo (SILVA, 2021).

Segundo dados levantados pela Folha Dirigida (2020), em novembro do ano passado foi feito um levantamento sobre as 10 empresas que mais se apropriaram da plataforma para ofertar vagas. Conforme o quadro 3 - Empresas que mais recrutaram pelo LinkedIn em 2020.

Quadro 3 - Empresas que mais recrutaram pelo LinkedIn em 2020

1. Ambev	6. Líq.
2. BRF	7. Lojas Renner
3. Dasa	8. Pepsico
4. IBM	9. Rede D´Or
5. Itaú	10. Via Varejo

Fonte: (Folha Dirigida 2020).

Observa-se que, mesmo em ano de Pandemia declarada, algumas empresas de diversos setores continuam com seus processos de recrutamento. No quadro 3, estão dispostas o nome das 10 empresas que mais ofertaram vagas pelo LinkedIn no mês de novembro de 2020, essas vagas correspondem a candidatos de diversos níveis escolares. São empresas que também foram impactadas pela economia e paralização das atividades de importação e exportação, mas que

continuam tentando manter seus setores aquecidos, ofertando vagas diversas para suprirem suas necessidades e ao mesmo tempo não colaborarem com o aumento do desemprego no país.

1.3.3 LINKEDIN TALENT SOLUTION

O LinkedIn apresenta uma diversidade de aplicações e serviços para quem acessa a plataforma, e um diferencial em relação as outras redes sociais é o LinkedIn Talent Solution que oferece uma plataforma exclusiva para procura de vagas (LinkedIn, 2021).

Além disso, oferece consultoria para empresas que aderem ao uso da plataforma, e cursos para diversas áreas e setores (LinkedIn, 2021).

1.3.4 O USO DO LINKEDIN PELOS CANDIDATOS

Segundo Inácio e Gulini (2016, p. 4), a dinâmica apresentada pelas redes sociais, têm se tornado um grande atrativo para os candidatos que estão ativos no mercado de trabalho atualmente. A facilidade de alcance imediato a empresas e pessoas com apenas alguns cliques têm apresentado uma maneira rápida de se obter e trocar informações.

Esse cenário modificou drasticamente a maneira como organizações e indivíduos se relacionam. Com o avanço da tecnologia, o sucesso organizacional de uma empresa está sendo mensurado pela vantagem competitiva que ela apresenta, através da comunicação eficaz e a disseminação do conhecimento (INÁCIO E GULINI, 2016, p. 4).

Como forma de adaptação ao cenário atual, diversos candidatos aderiram redes sociais como principal ferramenta para a participação nos processos de recrutamento de diversas organizações. E dentre as opções mais procuradas encontram-se o Facebook e LinkedIn. Este segundo uma rede social profissional, especializada no cadastro de currículos, networking entre profissionais e trocas de experiências (INÁCIO E GULINI, 2016, p. 6).

2. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

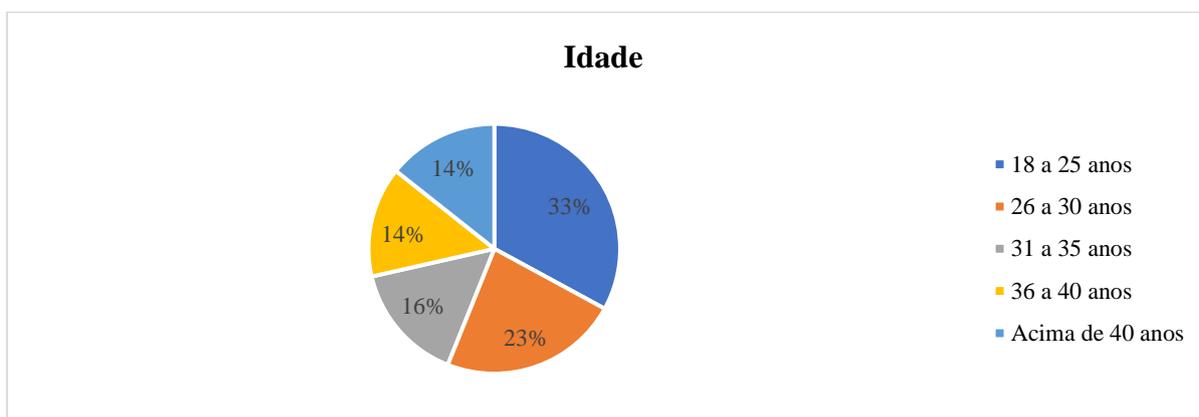
Para identificar em que grau o LinkedIn é utilizado atualmente nos processos de recrutamento pelas organizações nos últimos anos e principalmente com o surgimento da pandemia da COVID-19, foi aplicado uma pesquisa contendo 12 questões objetivas e uma dissertativa, perfazendo um total de 91 respondentes. A pesquisa foi aplicada no período de 06 a 22 de outubro de 2021. O público-alvo foram os estudantes de graduação de diversos cursos e profissionais de diversas áreas ativos no mercado de trabalho e com diferentes níveis de atuação e tempo de trabalho.

2.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Analisando a idade dos respondentes, observa-se conforme gráfico 1 que a idade dos 91 participantes é bem variada, 33% dos participantes são integrantes da primeira faixa-etária estipulada para estudo, 18 a 25 anos, o que corresponde à 30 respondentes, sendo o maior grupo que compõem a pesquisa. A segunda maior porcentagem 23,1% destacados em vermelho, representam o grupo de pessoas com idades entre 26 e 30 anos, com 21 respondentes. O terceiro maior grupo, corresponde a 15,4%, o equivalente a 14 respondentes e estão destacados em laranja. Para finalizar, empatados em com uma porcentagem de 14,3% estão os grupos de 36 a 40 anos e o de pessoas acima de 40 anos, com 13 respondentes cada.

O gráfico 1 a seguir, apresenta a faixa etária dos respondentes da pesquisa de campo:

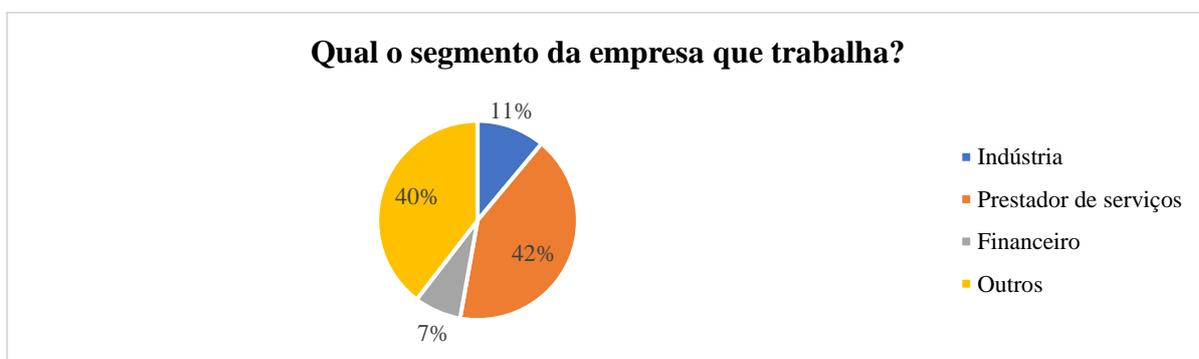
Gráfico 1: Idade dos respondentes da pesquisa.



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

O gráfico 2 a seguir, apresenta o segmento das empresas em que os respondentes atuam:

Gráfico 2: Segmento da empresa em que os respondentes trabalham.

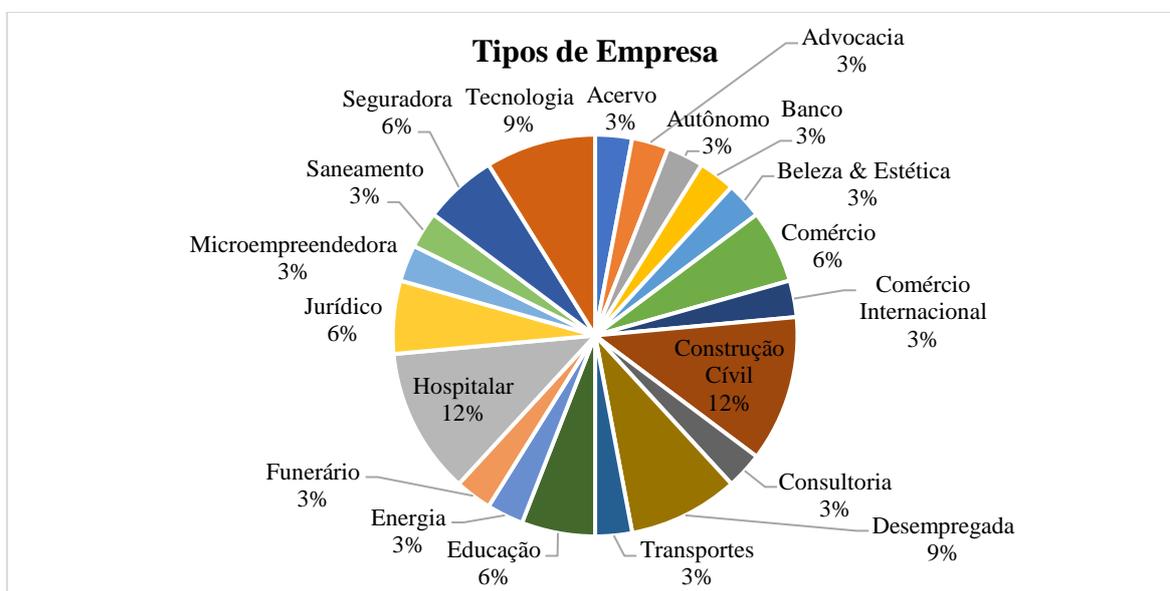


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Sendo que, dos 91 respondentes, 42% o que corresponde a 38 pessoas, responderam que suas empresas são classificadas como prestadoras de serviço. A segunda maior porcentagem, 40% correspondem a 36 pessoas, responderam que suas empresas estão classificadas em “outros”, o que abre oportunidade para a próxima pergunta. Já os 11%, que corresponde a 10 pessoas, responderam que suas empresas estão classificadas no setor da indústria. Para finalizar, 7%, o equivalente a 7 pessoas, responderam que suas empresas estão classificadas no setor financeiro.

O gráfico 3 a seguir, apresenta o segmento das empresas em que cada respondente trabalha:

Gráfico 3: Segmento da empresa que os respondentes trabalham.

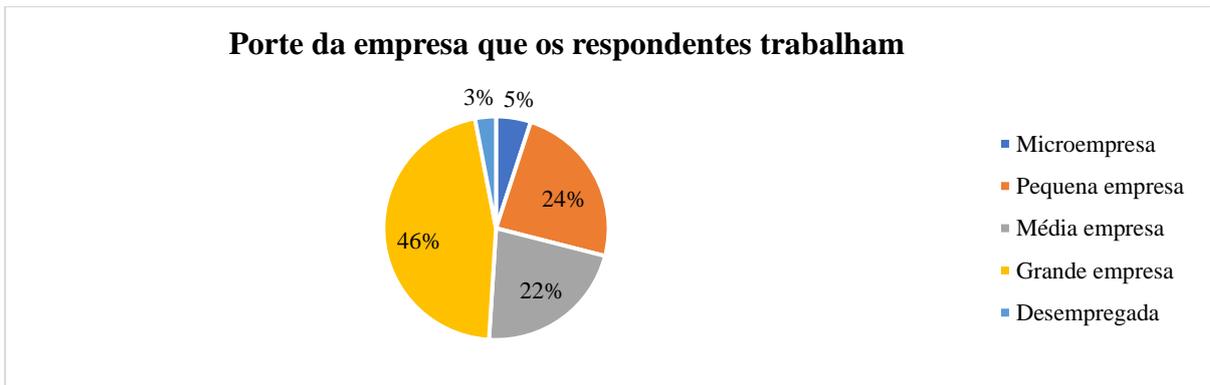


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Os respondentes informaram que: 12% trabalham no setor da construção civil; outros 12% trabalham na área da saúde; enquanto 9% estão no setor da tecnologia, outros 9% estão desempregados. Em seguida, com 6% estão profissionais que trabalham no setor da educação; 6% área jurídica; 6% no comércio e 6% com seguradora. Após, com 3% estão profissionais que trabalham no setor funerário; 3% em energia; 3% em transportes; 3% em acervo; 3% são autônomos; 3% em direito; 3% no setor bancário; 3% com saneamento; 3% no comércio internacional; 3% com consultoria e 3% microempreendedor.

No gráfico 4 a seguir, estão dispostas o porte das empresas dos respondentes. Incluindo a informação de alguns respondentes que estão desempregados atualmente:

Gráfico 4: Porte da empresa que os respondentes trabalham.

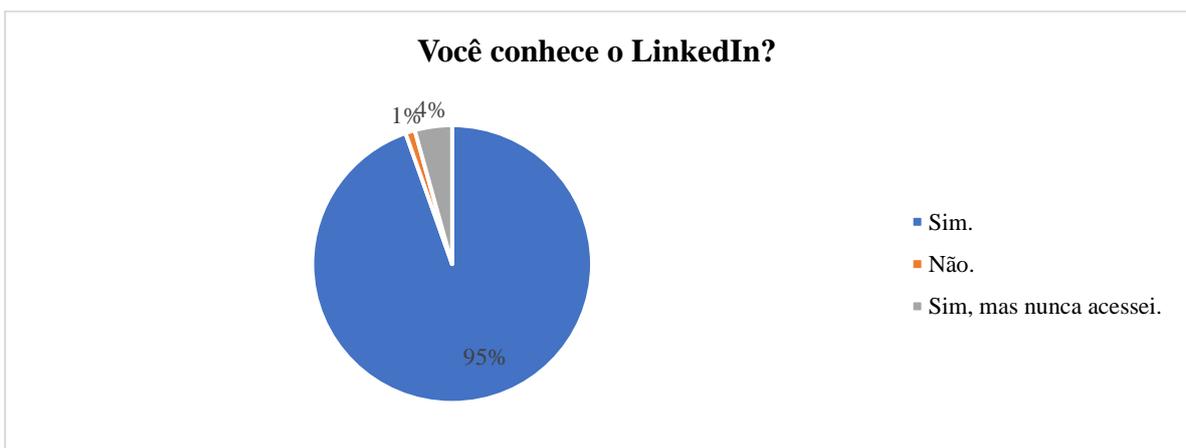


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Incluindo a informação de que alguns respondentes, mais precisamente 3%, estão desempregados, o gráfico apresenta a disposição em relação ao porte das empresas que os respondentes atuam. Segue informação a seguir: 46% atuam em empresas de grande porte, incluindo multinacionais; 24% atuam em empresas de pequeno porte; 22% atuam em empresas de médio porte e 5% atuam em empresas classificadas como microempresas.

A primeira questão em torno do tema, questionado aos respondentes foi se eles conhecem a plataforma LinkedIn, e as respostas estão detalhadas no gráfico 5 a seguir:

Gráfico 5: Conhecimento da plataforma.



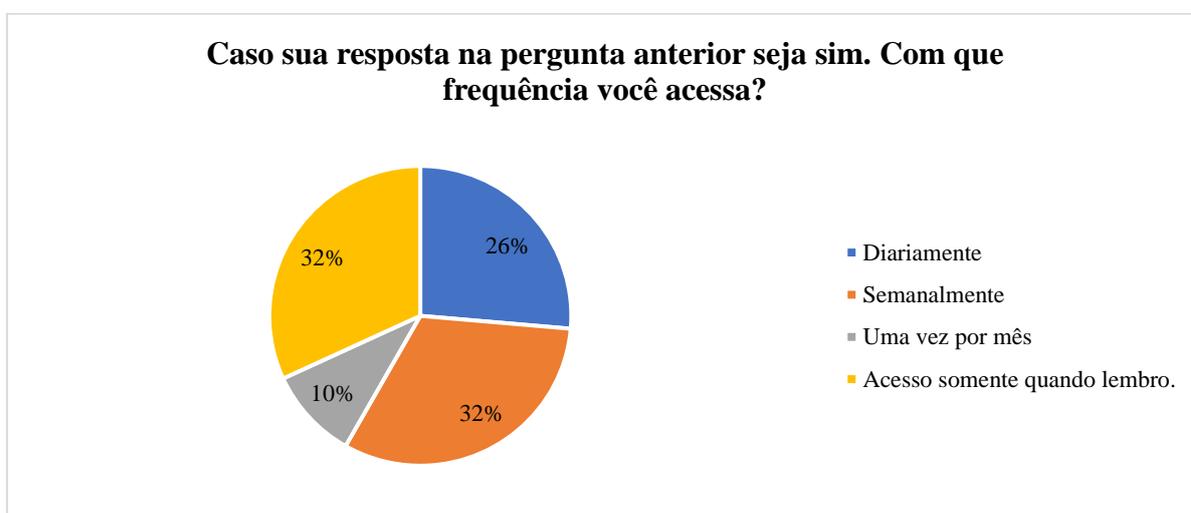
Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

O resultado dessa pergunta vai de encontro ao que (SILVA, 2021) descreve, quando ressalta que o LinkedIn passou a ser um grande aliado de pequenas, médias e grandes empresas nesses últimos tempos em que a pandemia da COVID-19 foi anunciada. Sempre destacando que, recrutamento online não é uma atividade que foi adaptada durante a pandemia, e sim uma atividade que já havia sido implantada e estava em processo de adoção/ adaptação por diversas

organizações. Com isso, 95% dos respondentes afirmaram que conhecem o LinkedIn; outros 4% respondentes disseram que conhecem o LinkedIn, mas nunca acessaram a plataforma e apenas 1% respondeu que não conhecem o LinkedIn. Não houve respostas afirmativas para a opção: não conheço o LinkedIn e não tenho interesse.

O gráfico 6 a seguir, oferece um complemento para a questão anterior, quando destaque que os respondentes que afirmaram que conhecem o LinkedIn, complementa a questão com o tempo/frequência que acessa a plataforma:

Gráfico 6: Frequência que os usuários acessam o LinkedIn.

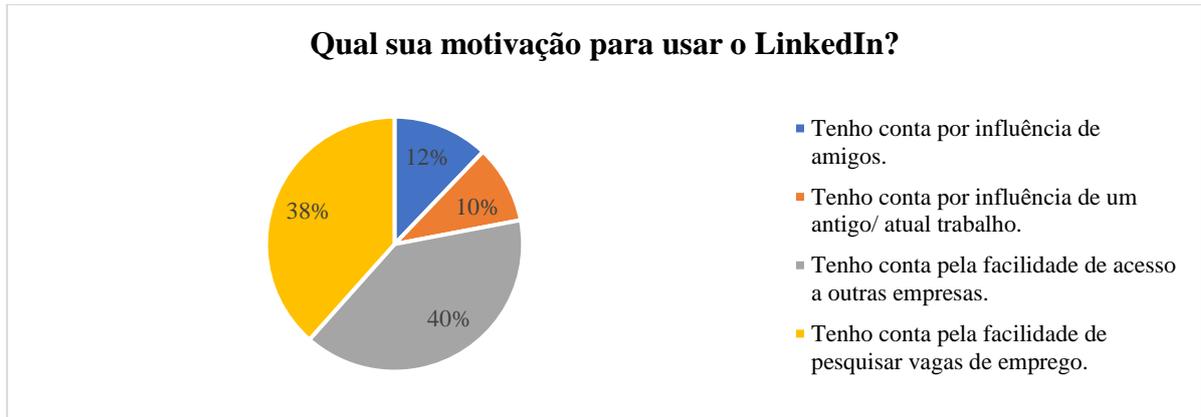


Fonte: Pesquisa de campo, 2021

Pereira, Genezini e Silva (2020, p.2) descrevem que graças a chegada da era cibernética, nós já estávamos passando por processos de transição de atividades, muito antes da pandemia da COVID-19. Mas com a declarada pandemia, o uso de redes sociais/ sites de emprego se intensificaram para a busca de vagas de emprego, e o LinkedIn – rede social profissional se destaca como um instrumento fundamental para essa procura. Desta forma, 32% dos respondentes afirmaram que acessam o LinkedIn semanalmente, enquanto 32% responderam que acessam somente quando lembram. Outros 26% acessam diariamente o LinkedIn e 10% afirmaram que acessam a plataforma uma vez por mês.

O gráfico 7 a seguir, apresenta a motivação dos respondentes quando se trata de ingressar na rede LinkedIn:

Gráfico 7: Motivação para usar o LinkedIn.

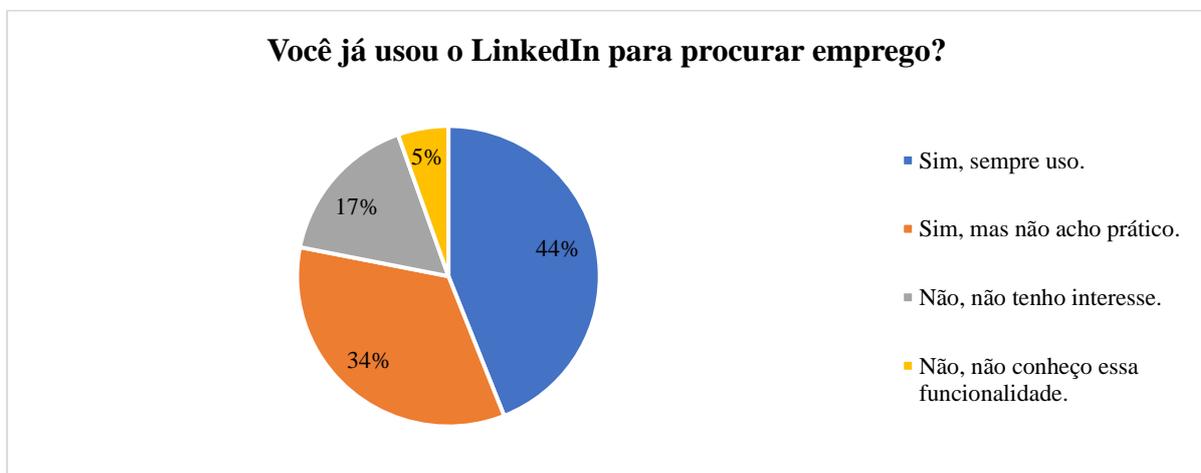


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Segundo dados divulgados pelo (LinkedIn, 2021), a plataforma tornou-se uma ferramenta fundamental para os empregados e empregadores, fazendo com que o networking entre os profissionais do mundo todo se tornasse cada vez mais forte. Dito isso, os respondentes da pesquisa foram questionados sobre as motivações que os levam a aderir o LinkedIn, e as respostas foram as seguintes: 39,6% responderam que aderiram o LinkedIn pela facilidade de acesso a outras empresas, 38,5% acreditam que ter uma conta na plataforma é vantajoso pela facilidade de pesquisar vagas de emprego. Outros 12,1% aderiram o LinkedIn por influência de amigos que possuem a conta e falaram das vantagens. Para finalizar, 9,9% dos respondentes, possuem conta por influência de um antigo/ atual trabalho.

O gráfico 8 a seguir, apresenta a frequência do uso da plataforma LinkedIn pelos respondentes:

Gráfico 8: O Uso do LinkedIn para a procura de emprego.

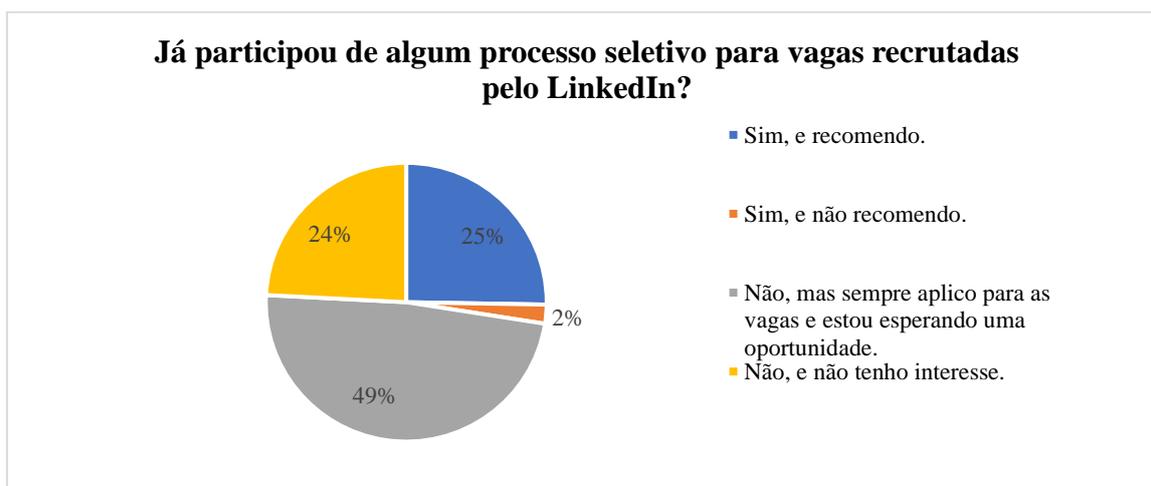


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Com a crescente ascensão do LinkedIn, a adesão de usuários para a procura de emprego está cada vez maior. (INÁCIO E GULINI, 2016, p.4), a dinâmica apresentada pelas redes sociais, têm se tornado um grande atrativo para os candidatos que estão ativos no mercado de trabalho atualmente. Desta forma, os respondentes foram questionados se já usaram o LinkedIn para procurar emprego e as respostas foram: 44% responderam que sim, sempre usam a plataforma para procurar emprego quando necessário; 34% responderam que sim, mas que não acham a plataforma prática para essa atividade. Outros 17% responderam que não, nunca procuraram emprego, porque não têm interesse nessa funcionalidade. Para finalizar, 5% responderam que não, nunca procuraram emprego na plataforma, pois não conhecem essa funcionalidade do LinkedIn.

O gráfico 9 a seguir, apresenta a porcentagem de participação dos respondentes em processos de recrutamento disponíveis na plataforma LinkedIn:

Gráfico 9: Participação nos processos seletivos ofertados pelo LinkedIn



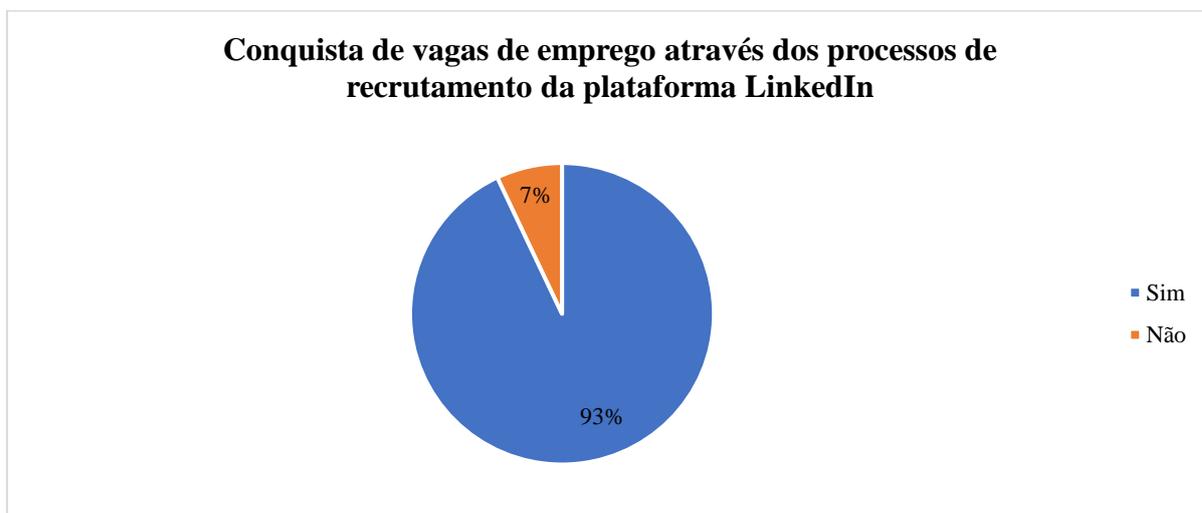
Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

O crescimento dos recrutamentos online é uma realidade para muitas organizações, a facilidade de ofertar uma vaga com um custo-benefício e tempo reduzidos e ao mesmo tempo ter acesso a perfis de profissionais de diversas gamas com apenas um clique, têm contribuído para a adesão das empresas para esse tipo de atividade conforme descreve (CARVALHO, 2014, p.6). O LinkedIn como uma rede social profissional apresenta um serviço especializado para os recrutadores e para quem procura um emprego. Com isso, os respondentes foram questionados sobre a participação nos processos seletivos através da plataforma LinkedIn e os resultados estão descritos a seguir: 49% nunca participou de um processo de recrutamento pela plataforma, mas sempre aplica para a vaga. Já 25% já participou de processos seletivos e indica. Outros

24% nunca participou e não têm interesse. Para finalizar, 2% dos respondentes afirmaram que já participaram de processos seletivos pela plataforma LinkedIn, mas não recomendam.

O gráfico 10 a seguir, apresenta a porcentagem de respondentes que conseguiram conquistar uma vaga de emprego, através de processos de recrutamento disponíveis na plataforma LinkedIn:

Gráfico 10: Conquista de emprego participando dos processos de recrutamento na plataforma LinkedIn.

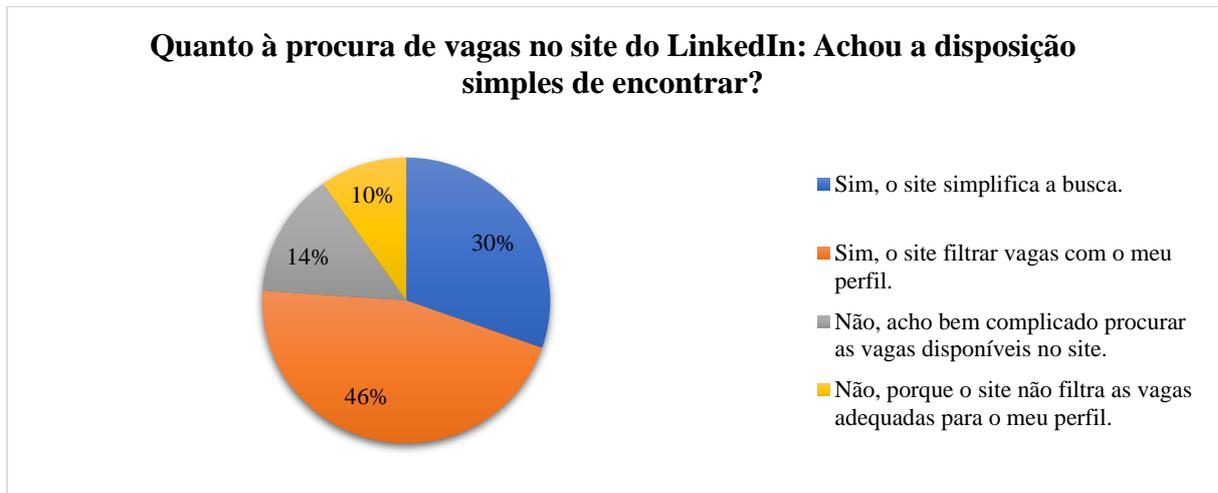


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Segundo Pereira, Genzini e Silva (2020, p. 2), com a declarada pandemia da COVID-19, o mercado de trabalho sofreu alguns impactos. Além da escassez de vaga, já que a insegurança do amanhã se instaurou em todo o planeta, a dificuldade de adaptação das atividades físicas para o home-office também contribuiu para que os processos de recrutamento fossem impactados. Além disso, a falta de conhecimento de serviços oferecidos pela plataforma pode contribuir com os números a seguir: 93% dos respondentes afirmaram que nunca conseguiram uma vaga de emprego através de participação dos processos de recrutamento dispostos pela plataforma LinkedIn, já os outros 7% dos respondentes afirmaram já conseguiram ingressar em diversas empresas em função da participação nos processos de recrutamento disponíveis pela plataforma LinkedIn.

O gráfico 11 a seguir, apresenta a porcentagem de respondentes em relação ao grau de facilidade para a procura de vagas na plataforma LinkedIn:

Gráfico 11: Facilidade de procura de vagas na plataforma.

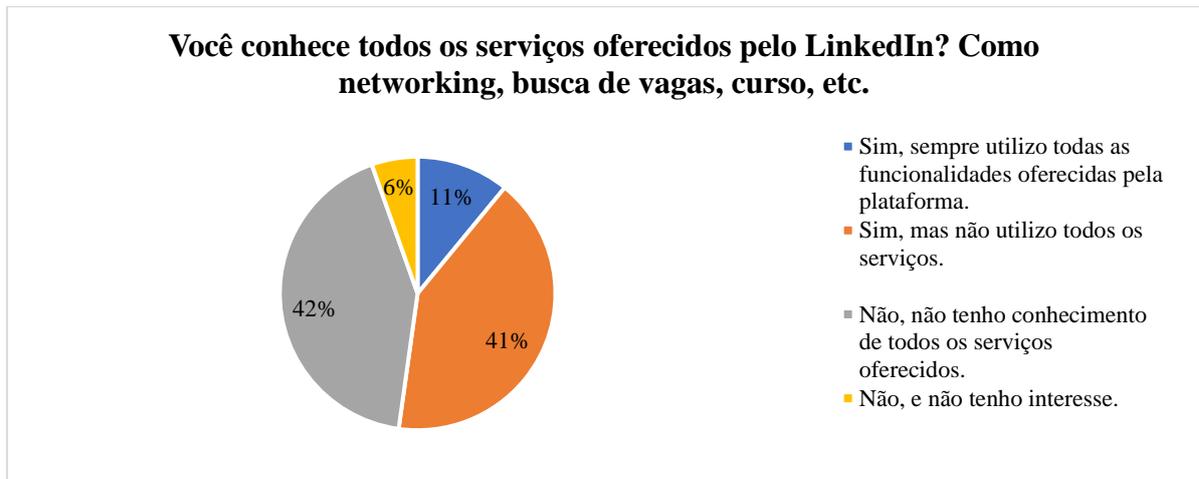


Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

Segundo Inácio e Gulini (2016, p.6), O LinkedIn ao lado do Facebook, são as duas redes sociais mais procuradas quando as pessoas pensam em aderir algumas rede social como ferramenta para participar de processos de recrutamento. Pensando nisso, o LinkedIn apresenta uma plataforma com um layout diferenciado para que a procura de vagas seja simples e eficiente. Desta forma, perguntamos aos participantes da pesquisa se eles acharam fácil a disposição de vagas disponível na plataforma e as respostas foram as seguintes: 46% o que representa 42 respondentes afirmaram que sim, é bem simples a procura, pois a plataforma filtra vagas com o perfil do candidato; outros 30% o que representa 28 respondentes afirmaram que sim, pois a plataforma simplifica a busca; já 14% ou 13 respondentes afirmaram que não, pois acham bem complicado procurar as vagas disponíveis no site; e para finalizar 10% ou 9 respondentes, afirmaram que não, pois a plataforma não filtra as vagas adequadas para o seu perfil.

O gráfico 12 a seguir, apresenta a porcentagem de respondentes em relação ao grau de conhecimento dos serviços oferecidos pela plataforma LinkedIn, como: networking, busca de vagas, cursos, processos de recrutamento etc.

Gráfico 12: Conhecimento dos serviços oferecidos pelo LinkedIn.



Fonte: Pesquisa de campo, 2021.

O LinkedIn sendo considerada a única rede social profissional do planeta, apresenta funcionalidades diferenciadas para que o usuário possa fazer networking com outros profissionais e empresas, além de oferecer uma plataforma com disposição de cursos e vagas. Segundo informação disponibilizada pelo LinkedIn (2021), além de vários serviços ofertados gratuitamente, o usuário tem a opção de fazer a assinatura da plataforma, o que lhe proporciona uma diversidade de vantagens, desde vagas exclusivas para assinantes, como conteúdo personalizados, cursos etc. Desta forma, os respondentes da pesquisa foram questionados sobre o conhecimento das funcionalidades da plataforma e as respostas foram: 42% ou 39 respondentes, afirmaram que não possuem conhecimento de todos os serviços oferecidos pela plataforma; outros 41% ou 38 respondentes afirmaram que sim, conhecem todas as funcionalidades, porém não utilizam todos os serviços. Outros 11% responderam que sim, sempre utilizam todas as funcionalidades da plataforma e para finalizar a análise desta questão 6% responderam que não, e não possuem interesse.

A última questão apresentada na pesquisa está disposta em formato aberto para que os respondentes pudessem de forma livre, darem suas opiniões sobre a importância que a plataforma LinkedIn têm para os processos de recrutamento atualmente e conseqüentemente num futuro próspero, conforme quadro 4 a seguir:

Quadro 4: Amostra da opinião dos respondentes da pesquisa de campo

Respondentes	Trecho
1	“oferecer uma plataforma em formato de rede social profissional significa ofertar aos recrutadores e

	candidatos, mais uma opção de busca de vagas de emprego,”
2	“Deveria ser mais bem investido e divulgado, muitas empresas ainda não aderem a plataforma, e as empresas ainda não estão ambientadas com o uso e a aplicação das informações”.
3	“É uma plataforma muito boa, mas acredito que algumas funcionalidades que estão na conta paga deveriam estar disponíveis na conta grátis”.
4	“É uma rede social profissional que têm um potencial enorme de ser a principal ferramenta de recrutamento online no futuro”.
5	“Considero uma ferramenta interessante para os recrutadores escolherem os profissionais mais capacitados na área”.
6	“Analisando a plataforma, percebo que para estar atualizado e ter chances de participação nos processos de recrutamento, temos que ter uma postura assídua na plataforma, com atualizações constantes”.
7	“É uma ferramenta com um layout interessante, várias páginas, com serviços de acordo com o perfil de cada usuário”.
8	“É uma plataforma interessante, pois oferece um serviço mais prático que sites de emprego. A página de vagas é bem explicativa, podemos filtrar: empresas, setor/ e ou cargos”.
9	“É uma ferramenta muito interessante para as empresas, colaborando na facilidade e diversidade nos recrutamentos”.
10	“É interessante para os dias atuais, onde o home-office está cada vez mais presente nas empresas, com isso a dinâmica de recrutamento online se torna mais prática, ágil, e com baixo custo para as empresas”.
11	“Será importante para os processos de recrutamento daqui para a frente, na era pós-covid-19”.

12	“Ótima ferramenta para recrutamento, o networking é impressionante”.
13	“É uma plataforma muito interessante para quem sabe usar, ela oferece uma diversidade de funcionalidades e o interessante é saber ser se adequar. Basta adequar seu perfil a rede, usar com frequência, ser criador de conteúdo, e saber interagir”.
14	“É uma ferramenta ótima, que já está presente em boa parte das organizações”.
15	“É uma ferramenta que têm muito a contribuir com as empresas, embora seja uma potência mundial, aqui no Brasil, estamos nos apropriando mais de um tempo para cá, e ela têm tudo para ser a maior página de recrutamento do país daqui para frente”.
16	“É uma plataforma com muitas funcionalidades, mas que não considero muito prática”.
17	“Deveria ser mais bem trabalhada pelas empresas, assim seria uma grande ferramenta de recrutamento”.
18	“Ótima ferramenta para buscar emprego e participar de processos de recrutamento”.
19	“Os processos de recrutamento são excelentes”.
20	“O LinkedIn não é interessante para iniciantes de carreira, pois é o volume de experiência que atraí os contatos”.

Fonte: Pesquisa de campo, 2021

Como respostas, os respondentes foram unânimes em frisar que com a era tecnológica, os serviços de diversas áreas foram ou estão sendo automatizados, com isso, cada vez mais as pessoas devem se adaptar as novas demandas. Quando se trata de oferecer uma plataforma em formato de rede social profissional significa ofertar aos recrutadores e candidatos, mais uma opção de busca de vagas de emprego, entretanto, quase 50% dos respondentes, citaram que é importante ter essa opção em atividade, mas que usar o LinkedIn para buscar e participar de recrutamentos, ainda é algo distante, uma vez que acham o acesso a página da plataforma muito confusa. Alguns atribuíram essa dificuldade a página inicial, que se assemelha de forma

proposital a uma rede social, com feed de notícias dos “conectados” e que acaba fazendo com que o usuário se esqueça das outras páginas, ao menos que haja uma notificação para visualizar.

Alguns acreditam que, o LinkedIn é uma plataforma excelente e que oferece serviços que contribuem para uma interação entre recrutadores e candidatos de uma forma mais direta e rápida, citam que o conceito de estarem conectados com um membro de uma empresa que é um “objetivo de carreira” para si, é muito empolgante.

Outro citaram que os serviços oferecidos para assinantes são excelentes, uma vez que o investimento possui um retorno interessante, já que os assinantes possuem acesso as vagas em primeira mão e as chances de ser recrutado para vaga são maiores e quase sempre eficientes. Eles destacaram que compreendem que o LinkedIn não é um site de emprego, e sim, uma rede social profissional.

Alguns respondentes citaram que consideram a plataforma LinkedIn uma ferramenta muito importante para processos de recrutamento atualmente, uma vez que estamos em plena pandemia da COVID-19, e que provavelmente ela será fundamental e talvez a principal ferramenta de recrutamento para a área/ setor de Recursos Humanos no futuro.

Para finalizar, quase todos os respondentes citaram que para que o LinkedIn entre de vez nos processos de recrutamento de todas as empresas, ele precisa ser melhor trabalhado não do lado da plataforma, mas pelas próprias empresas. Elas deveriam adotar o LinkedIn na cultura da empresa, estimulando os funcionários a conta e trabalhando a imagem da empresa na plataforma com publicações que atraíam não só os colaboradores, mas também os possíveis candidatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo tem como objetivo levantar o crescimento da rede social LinkedIn como ferramenta de recrutamento nos processos seletivos, analisando seu potencial de uso nos processos de recrutamento atual e futuro.

Apresentou-se, de fato, o conceito de recrutamento, com suas tipologias (interno, externo, misto e online), a introdução da era cibernética e as transformações que ela trouxe para as organizações, incluindo o setor de recursos humanos com a adoção dos processos de recrutamento online e a adaptação que as organizações adotaram para que as atividades não fossem prejudicadas com a pandemia da COVID-19, o que vai de encontro com o conceito de Pereira, Genezini e Silva (2020, p.2) que destacam que o mercado de trabalho já vinha sofrendo modificações por causa da introdução da tecnologia neste setor, uma vez que a

transição de atividades que antes eram 100% de forma física e presencial para o módulo online, invadiram as organizações de vez e de forma acelerada. Isso influenciou o surgimento de alguns serviços que modificaram a postura das organizações.

Com a declarada pandemia da COVID-19, o que era uma opção de atividade tornou-se a principal ferramenta para que as organizações pudessem continuar desenvolvendo suas atividades sem que o fluxo de trabalho semanal fosse alterado, como consequência, dentro das organizações, o setor de Recursos Humanos precisou se adaptar e passou a oferecer um processo de recrutamento de forma online. Esse processo escancarou para as organizações alguns pontos que passaram a serem estudados através das dificuldades de execução encontradas, o que concorda com o que Gomes, Reis e Centurión (2017, p.4) citam, quando argumentam que o recrutamento online apresenta vantagens e desvantagens, como facilidade de envio de uma candidatura; maior alcance de candidatos; custo-benefício e economia de tempo, e por outro lado apresentam acúmulo de recebimento de currículos de candidatos que não estão aptos para a função e também pela falta de recebimento de currículos por candidatos que possuem a competência exigida pela vaga e que não possuem familiaridade com a internet ou que não possuem acesso à internet.

Em concordância com as referências bibliográficas apresentadas neste artigo, a plataforma LinkedIn desponta como uma referência em relação a oferta de contato direto com outros profissionais e empresas. Para os dois extremos (recrutadores e candidatos) ele oferece oportunidades como citados por Carvalho (2014, p. 6), para os recrutadores, a facilidade de acesso aos diversos perfis sem a necessidade de solicitar a presença de candidatos ou até mesmo contactá-los de uma forma espontânea, apenas para filtragem de currículos. Já para os candidatos, oferece a facilidade de ter acesso a vários processos de recrutamento, de empresas diversas e de todas as áreas, além da economia de tempo.

Como descoberta e que também poderá ser usado como material para futuras pesquisas, foi identificado que embora a plataforma LinkedIn esteja atualmente em destaque no mercado, sendo utilizada por pessoas de diversas idades e segmentos, a plataforma ainda não é uma unanimidade, uma vez que para os usuários não apresenta uma clareza, muitos ainda encontram dificuldades para o seu uso seja pela falta de entendimento da plataforma, ou ainda pela falta de conhecimento de sua existência, uma vez que muitos tomam conhecimento dela através das próprias empresas. Outro ponto a ser destacado é que durante o desenvolvimento do presente artigo foi identificado que, para que a plataforma LinkedIn seja a ferramenta de recrutamento online mais utilizada num futuro próximo, ela deveria ser melhor difundida pelas

organizações, uma vez que, muitas empresas não divulgam seus perfis aos seus colaboradores, e os mesmos, só toma conhecimento quando aplicam para algum processo de recrutamento, fora isso, não são estimulados a terem um perfil na rede, o que seria benéfico aos colaboradores no caso de recrutamento interno, e a própria organização em todas as tipologias de recrutamento, uma vez que, a adesão para aplicar para uma vaga seria de forma espontânea e atrairia perfis mais adequados para as vagas em questão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

<Ajude os alunos a descobrir o conteúdo certo para construir as habilidades que precisam (linkedin.com) > Acesso em: 21 set. 2021.

ALMEIDA, Bruna. VIANA, Regina Márcia. Os desafios dos subsistemas de recrutamento e seleção nas organizações em decorrência da pandemia da Covid-19. Disponível em: <O impacto da Covid nos recrutamentos - Google Acadêmico > Acesso em: 14 set. 2021.

ALMERI, Tatiana Martins. MARTINS, Karina Ramos. PAULA, Diego da Silva Paiva de. O uso das redes sociais nos processos de recrutamento e seleção > Acesso em: 12 set. 2021.

ANTUNES, Gabriela. CUNICO, Eliana. NASCIMENTO, Carla. TOLEDO, Maicon. Recrutamento e Seleção. Disponível em: <Recrutamento_e_Selecao20200312-85696-xu1myj-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net) > Acesso em: 21 set. 2021.

ARAÚJO, Susana Patrícia dos Santos. Recrutamento e Seleção via LinkedIn no contexto de uma empresa de recursos humanos. Disponível em: <296384.pdf (up.pt) > Acesso em: 21 set. 2021.

BOTELHO, Ana Laura. FERRACINI, Izidoro. MACEDO, Letícia. MARIANO, Júlio César. MARTINS, Felipe. MATA, Henrique da. MELO, Vanessa Domenegueti de. OLIVEIRA, Amanda Cardoso. PÁDUA, Cristina de. PARAIZO, Jessyca Amanda. O que é recrutamento e seleção? Disponível em: <Recrutamento_e_selecao_modificado20200116-81309-10i950n-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net) > Acesso em: 21 set. 2021.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani. SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

CARVALHO, Carlos André Rodrigues. Os impactos do LinkedIn na atividade de *Headhunting*. Disponível em: <1693-3896-1-SM - carlos andre (archive.org) > Acesso em: 14 set. 2021.

CENTURIÓN, Wanusa Campos. OLIVEIRA, Rodrigo César Reis de. SANTOS, Márcia Gomes dos. Disponível em: Vista > Acesso em: 11 set. 2021.

CENTURIÓN, Wanusa Campos. GOMES, Márcia. REIS, Rodrigo César. Recrutamento e Seleção Estratégicos: Processos Tradicionais e a Influência das Mídias Sociais. Disponível em: <7984-30029-1-PB.pdf > Acesso em: 21 set. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão e pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações/ Idalberto Chiavenato. – 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

CORREA, Aparecida Cristina de Souza. SILVA, Daiane Angélica dos Reis Siquiari. Tipos de recrutamento e as consequências nas empresas. Disponível em: <TIPOS_DE_RECRUTAMENTO.pdf (fasar.edu.br) > Acesso em: 21 set. 2021.

ESTEVIÃO, Amélia. Covid-19. ACTA RADIOLÓGICA PORTUGUESA Janeiro-Abril 2020 Vol. 32 nº1 5-6 Disponível em: <COVID -19 | Acta Radiológica Portuguesa (rcaap.pt). > Acesso em: 13 set. 2021.

GENEZINI, Tatiele Aparecida. PEREIRA, Júlia Maria Ales. SILVA, Nivaldo da. Os impactos da Covid-19 no mercado de trabalho e as mudanças durante a pandemia. Disponível em: 14 set. 2021.

GIL, Antônio Carlos. Como Classificar as Pesquisas. Disponível em: <como_classificar_pesquisas-with-cover-page-v2.pdf(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)> Acesso em: 15 nov. 2021.

Gulini, A. S., & Inácio, F. D. (2020). AS REDES SOCIAIS COMO FERRAMENTA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS. REVISTA DE EXTENSÃO E INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UNISOCIESC, 3(2), 26-35. Disponível em: <Vista do AS REDES SOCIAIS COMO FERRAMENTA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS (unisociesc.com.br) > Acesso em: 11 out. 2021.

IMPACTO DA PANDEMIA POR COVID-19 NO BRASIL | Acta Scientiae et Technicae <(uezo.rj.gov.br) > Acesso em: 14 set. 2021.

LACOMBE, Francisco José Masset. Administração: princípios e tendências/ Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz José Heilborn. – 2ª Ed. rev. e atualizada. – São Paulo: Saraiva, 2008.

LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de Pesquisa. Disponível em: <Lakatos_e_Marconi_-_Tecnicas_de_pesquisa20191114-31612-di2isl-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net) > Acesso em: 15 nov. 2021.

LinkedIn chegou ao Brasil! <Official LinkedIn Blog > Acesso em: 20 set. 2021.

Manual de Recrutamento e Seleção <(igesdf.org.br) > Acesso em: 14 set. 2021.

MEDEIROS, Morgana Figueiredo. Recrutamento e Seleção de Pessoas: Métodos e técnicas que podem ser utilizados por profissionais de recursos humanos. Disponível em: <MORGANA_FIGUEIREDO_MEDEIROS-[46726-11301-1-697050]MORGANA_FIGUEIREDO_MEDEIROS-46726-11300-3-697050TCC_POS_GRADUACAO-_Gestao_de_Pessoas.pdf (animaeducacao.com.br)> Acesso em: 20 set. 2021.

MOURA, Rute Isabel Mondigas. Recrutamento Online. Universidade Europeia, Lisboa 2014. Disponível em: <T-MRH_14_24_Rute Moura.pdf (rcaap.pt) > Acesso em: 20 set. 2021.

MOURA, Rute Isabel Mondingas. Recrutamento Online. Disponível em: <T-MRH_14_24_Rute Moura.pdf (rcaap.pt) > Acesso em: 21 set. 2021.

ONO, Marcos Shigueo. O impacto das tecnologias digitais no mercado de recrutamento e seleção dos executivos brasileiros. Disponível em: <Microsoft Word - TA_Marcos_Ono_VF.docx (fgv.br) > Acesso em: 14 set. 2021.

Relatos sobre dificuldades para recolocação no LinkedIn são convertidos em contratações <(istoedinheiro.com.br) > Acesso em: 21 set. 2021.

Saiba mais sobre as Soluções de Talentos do LinkedIn <LinkedIn Talent Solutions > Acesso em: 21 set. 2021.

Sobre o LinkedIn <Sobre o LinkedIn > Acesso em: 21 set. 2021.

Vagas de emprego LinkedIn: veja as empresas que mais recruta... <(folhadirigida.com.br)> Acesso em: 13 set. 2021.