

UMA ANÁLISE DO RECRUTAMENTO ONLINE E O LINKEDIN COMO FERRAMENTA AUXILIADORA¹

Aluno: Wender Ferreira de Oliveira Gomes

Orientação: Prof. Henrique Geraldo Rodrigues

Resumo

A pesquisa busca como objetivo entender as formas pelas quais as organizações utilizam a rede social LinkedIn como ferramenta de suporte à realização do processo de recrutamento externo, em seus processos de recrutamento, atração e seleção de pessoas. O LinkedIn se destaca por seu foco no mercado de trabalho e exposição das suas vantagens e desvantagens. Trata-se de um estudo de natureza bibliográfica. A abordagem utilizada na pesquisa foi a qualitativa para investigar e compreender o fenômeno da rede social com ênfase na vida profissional dos usuários, e como essa ferramenta contribui com o mecanismo de recrutamento, tendo como base de dados 09 artigos publicados referente ao tema, que foram encontrados no site Google acadêmico. Conclui-se que a rede social é uma ferramenta auxiliar para o recrutamento externo, otimizando tempo e custo na busca de candidatos ideias para vaga. O estudo contribui nas futuras pesquisas relacionadas ao tema e no incentivo das empresas conhecerem mais sobre seus benefícios.

Palavras-chave: Recrutamento; LinkedIn; RH; Online; Rede sociais.

¹ Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora, no dia 20/06/2023, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em administração, pela Faculdade de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Uberlândia.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
1.1 OBJETIVO GERAL	3
1.2 JUSTIFICATIVA	3
2. REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1 RECRUTAMENTO.....	4
2.2 RECRUTAMENTO EXTERNO	4
2.3 RECRUTAMENTO ONLINE.....	5
2.4 O USO DAS REDES SOCIAIS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO.....	5
2.5 LINKEDIN COMO AUXILIADOR	6
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	6
3.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA.....	6
3.2 TIPO DE PESQUISA E ABORDAGEM.....	6
3.3 PROCEDIMENTOS	7
4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	8
4.1 CARACTERÍSTICAS GERAL DOS ARTIGOS PESQUISADOS	9
4.2 CARACTERÍSTICAS DOS AUTORES.....	11
4.3 METODOLOGIA DOS ARTIGOS.....	12
4.4 RESULTADOS DOS ARTIGOS PESQUISADOS	14
4.5 OBJETIVOS DOS ARTIGOS	14
4.6 CONTRIBUIÇÃO DA REDE SOCIAL LINKEDIN PARA O RECRUTAMENTO	15
4.7 BUSCA DE TALENTOS PELO LINKEDIN	17
4.8 LINKEDIN RECRUITER	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	23

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Chiavenato (2020), a nova administração está sendo inserida em um contexto globalizado, onde não há limite de fronteiras culturais e regionais. A tecnologia desenvolvida está trazendo um impacto de modo direto ao mercado de trabalho. Diante das mudanças, as empresas necessitam acompanhar e reinventar suas estratégias, lideranças e ferramentas, para que assim consigam estar em constante mudança.

Conforme Guimarães e Arieira (2005), a economia que estamos inseridos nos últimos anos vem trazendo uma forte pressão na inovação e melhoria nos processos empresariais. Dessa forma, mudanças são feitas pelos funcionários. É de extrema importância escolher de forma prévia o perfil do colaborador tomando todo o cuidado, assim devendo ser traçado tais estratégias, pois o trabalhador representará a imagem da empresa.

O recrutamento tem o grande desafio de selecionar de forma adequada e estratégica os futuros colaboradores que irão ocupar os cargos efetivos na empresa, considerando as exigências da organização e do mercado de trabalho. O mercado de recursos humanos mostra duas alternativas, onde uma tem muitos candidatos e outra há poucos candidatos. Esse mercado diz que muitos trabalhadores têm a disponibilidade de trabalhar ou que estão trabalhando. A área de recursos humanos é formada por indivíduos que ofertam competências que exigem para preencher uma vaga (CHIAVENATO, 2014).

Com a inovação e o avanço das tecnologias houve uma mudança na forma que os colaboradores buscam emprego ou se divulgam. As redes sociais são um avanço na comunicação, e com ela trazendo formas diferentes de utilizá-la. Pensando nisso, as pessoas começaram a usar as redes sociais de maneira formal para que assim tivessem o foco apenas no mercado de trabalho.

Devido aos avanços da era digital, os recursos humanos perceberam a necessidade de adaptar a tecnologia ao mercado de trabalho, usando assim as novas tecnologias para auxiliá-los com o recrutamento “online” e sendo incrementado em suas atividades diárias, proporcionando benefícios que, em contrapartida, o modelo tradicional não trazia, sendo o custo-benefício, tempo de entrega e a oportunidade de alcançar o maior número de colaboradores com perfis agregadores (SILVA; COSTA; OLIVEIRA, 2023). O LinkedIn acaba sendo uma rede social viável para esse uso, ou seja, para o mercado de trabalho, e será a rede social de pesquisa deste artigo.

O LinkedIn é uma rede social profissional, com foco em gerar conexões e relacionamentos no meio profissional. Com o uso da rede social os usuários podem criar e

aprimorar seus currículos, buscar novas oportunidades de empregos e conseguir se conectar com pessoas de diversos países. Cabe ainda mencionar que o LinkedIn foi fundado pelo Reid Hoffman e foi lançado oficialmente no ano de 2003. Sua visão é sempre criar oportunidades no mercado de trabalho e sua missão é conectar colaboradores de todo o continente, assim tornando sua comunicação mais acessível e criando profissionais mais produtivos (LINKEDIN, 2023).

A pesquisa trabalhou com o recrutamento externo e “online”, utilizando a rede social LinkedIn como auxiliadora nessa jornada de recrutamento. Diante de tais colocações, é importante considerar que a pesquisa tem a intenção de separar e selecionar fundamentos literários que possam trazer análise sobre as consequências do uso da rede social LinkedIn e como essa ferramenta de recrutamento pode contribuir para o processo.

1.1 OBJETIVO GERAL

O presente estudo busca como objetivo entender as formas pelas quais organizações utilizam a rede social LinkedIn como ferramenta de suporte à realização do processo de recrutamento externo, em seus processos de recrutamento, atração e seleção de pessoas.

1.2 JUSTIFICATIVA

O foco da pesquisa foi a rede social LinkedIn e como ela auxilia no recrutamento, pois é a rede social que mais cresce, sendo ela com foco no mercado de trabalho e na vida profissional dos usuários. A rede social consegue concentrar todo o histórico profissional apenas em um lugar, facilitando para os recrutadores visualizarem o perfil e as qualificações de cada candidato.

Desse modo, no processo de recrutamento online, o uso do LinkedIn torna-se acessível e de fácil acesso para os recrutadores, utilizando as ferramentas essenciais e avançadas para auxiliar no processo, com foco na otimização do tempo de contratação, custo e um alcance de um número maior de candidatos com requisitos necessários para vaga uma específica, assim, atraindo os candidatos qualificados para a vaga certa.

O artigo deve responder três perguntas, a primeira se a rede social de fato está contribuindo com o recrutamento, a segunda se há também uma facilidade de acesso para os recrutadores e usuários e por fim se as empresas estão utilizando a ferramenta. Foi escolhido 09 artigos publicados no período de 2013 a 2023 na pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento abrange as estratégias empregadas pelas organizações para promover suas oportunidades de emprego e atrair candidatos que atendam aos critérios desejados. A elaboração de um plano de recrutamento é crucial, uma vez que implica em custos para a empresa, que normalmente destina um orçamento específico para essa finalidade (BANOV, 2020).

É fundamental realizar uma divulgação precisa da vaga, incluindo uma descrição detalhada do cargo, seus requisitos e as competências indispensáveis. O recrutamento pode ser realizado tanto internamente, atraindo colaboradores já contratados pela empresa, quanto externamente, buscando candidatos no mercado de trabalho que não possuam vínculo com a organização (OLIVEIRA ET. AL, 2018).

De acordo com Banov (2020), o recrutamento e a seleção são parte de um subsistema da área da gestão de pessoas, e, com o passar do tempo, o avanço das novas tecnologias o recurso humano está se tornando cada vez mais digital. O recrutamento vem buscando candidatos compatíveis com as vagas em aberto, que estejam alinhados com a cultura da empresa e com as competências solicitadas.

Cada vez mais, o recrutamento está ganhando uma importância crescente em relação a períodos anteriores, devido à disponibilidade de muitos candidatos e à carência de qualificações adequadas exigidas pelas empresas, tornando os recrutadores fundamentais na busca do perfil ideal (BANOV, 2020).

2.2 RECRUTAMENTO EXTERNO

Como aponta Ferreira (2014), o recrutamento externo busca candidatos do mercado fora das organizações, visando descobrir indivíduos mais diversificados com essa forma de recrutamento e possibilita encontrar pessoas com grande expertise em assuntos de trabalho que adquiriram em seus trabalhos anteriores, como treinamentos realizados, sendo, dessa forma, úteis para a nova empresa.

Conforme Campos e Barsano (2016), o recrutamento externo consegue a divulgação da vaga em jornais, agências de emprego, sites e redes sociais com o intuito de atrair candidatos externos. As vantagens do recrutamento externo são:

- Entrada de novas ideologias e ideias na organização, assim buscando melhoria na empresa;
- Reutilização de treinamentos feitos pelo candidato durante sua carreira em outras organizações;

2.3 RECRUTAMENTO ONLINE

Em concordância com Ferreira et al (2021), a globalização teve um grande peso na expansão das tecnologias. Com o desenvolvimento tecnológico houve um aumento na divulgação e propagação da tecnologia da informação e comunicação, havendo alterações no meio de trocas de informações individuais e também de forma conjunta através das novas tecnologias de armazenamento, processamento e comunicação a baixo custo (MARIANO et al., 2014).

Para Guimarães e Arieira (2005), a internet tem um papel de grande importância nos últimos anos e vem ganhando espaço durante o passar do tempo, o recrutamento online de candidatos é amplamente adotado devido à sua força econômica, facilidade e rapidez, tanto para os candidatos quanto para as organizações que estão contratando. A utilização de diversas técnicas permite uma maior aproximação do objetivo final da seleção, que é encontrar o profissional adequado para ocupar a posição planejada na organização.

2.4 O USO DAS REDES SOCIAIS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO

Segundo Lemes e Weschenfelder (2015), o recrutamento e seleção com a ajuda das redes sociais é uma prática nova nos recursos humanos, sendo uma realidade que tende a crescer nos próximos anos, devido à sua facilidade de interação com recrutadores e candidatos.

O uso das redes sociais “online” para recrutar, avaliar e selecionar candidatos já é utilizado em algumas organizações e agências (LEMES; WESCHENFELDER, 2015).

A utilização do recrutamento “online” está sendo um processo adotado pelas empresas de diversos setores, tanto no mercado nacional quanto no internacional (MITTER; ORLANDINI, 2005).

2.5 LINKEDIN COMO AUXILIADOR

O LinkedIn possui uma plataforma específica para recrutamento, o recruiter, ferramenta de contratação ampla que contribui para os profissionais de talentos humanos encontrarem candidatos e gerenciá-los, tendo em mãos filtros avançados de pesquisa e resultados indicados que podem ser priorizados conforme a possibilidade de respostas dos candidatos (LINKEDIN, 2023).

Através da plataforma LinkedIn recruiter, é viável encontrar candidatos de maneira proativa, economizando consideravelmente o tempo. Foi constatado, adicionalmente, que seu uso abrange todos os níveis de cargos, desde os operacionais até os mais estratégicos. A ferramenta pode beneficiar de maneira mais efetiva os candidatos que estão em busca de uma oportunidade, já que ressalta a necessidade e a importância de possuir um perfil ativo nesta rede social, aumentando suas chances de serem identificados por recrutadores (BLUMEN; CEPellos, 2022).

O LinkedIn é uma plataforma de mídia social que possui comunidades de discussão abrangendo diversos setores. Muitos recrutadores, em busca de candidatos ideais, participam desses grupos para observar e ofertar alguns programas específicos para encontrar candidatos, como por exemplo assessorias e consultorias ideais para as organizações (BANOV, 2020).

De acordo com Kemp (2023), o Brasil é o quarto país que mais consome a rede social LinkedIn, a mídia social tem em volta de 62,2 milhões de usuários registrados na plataforma. Esse número é baseado no alcance de publicidades na rede social. Sendo uma ótima plataforma para uso do recrutamento por seus usuários que estão ativamente na rede devido ao seu grande volume de perfis ativos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

Serão descritos os métodos empregados neste estudo, cujo objetivo é compreender os aspectos abordados e entender os desafios de utilizar a rede social LinkedIn como ferramenta que auxilia e contribui no recrutamento de candidatos em busca de uma jornada de trabalho.

3.2 TIPO DE PESQUISA E ABORDAGEM

A abordagem utilizada neste estudo é classificada como pesquisa bibliográfica, pois ela busca a revisão de obras publicadas relacionadas à teoria que consiste em orientar o trabalho científico.

Conforme Amaral (2007), a pesquisa bibliográfica é parte essencial de um trabalho científico que tem o poder de influenciar a pesquisa, pois fornece a base teórica sobre a qual o estudo se apoia. Envolve a busca, seleção e análise de informações relevantes relacionadas à pesquisa.

O método utilizado na pesquisa foi o qualitativo, procedimento que busca compreender o fenômeno que é a rede social com foco na vida profissional do usuário e como a ferramenta contribui como mecanismo de recrutamento.

Uma das principais vantagens da pesquisa qualitativa é a possibilidade de estudar pessoas que não podemos acessar fisicamente devido às restrições geográficas (GODOY, 1995).

3.3 PROCEDIMENTOS

Para realizar a seleção dos dados de pesquisa, foi utilizado um mecanismo de busca no site Google acadêmico onde são encontrados artigos publicados e pesquisas. Foram utilizadas palavras-chave como “LinkedIn e recrutamento”, “recrutamento online” e “o uso do LinkedIn no recrutamento” para encontrar artigos específicos para pesquisa.

O período abrangido pelo estudo foi de dez anos, compreendendo o intervalo de 2013 a 2023, sendo consultados as publicações mais recentes, ou seja, dos últimos dez anos, com o objetivo de refletir práticas mais atuais em relação ao objetivo da pesquisa. Os materiais foram coletados de janeiro até maio de 2023.

Através de palavras específicas para encontrar os artigos, foi feito um mapeamento de resultados e conclusões que fizesse sentido para o objetivo da pesquisa e que contribuísse para entender os pontos positivos e negativos de utilização da ferramenta. Foi encontrada uma grande quantidade de materiais, porém, com o mapeamento das conclusões e resultados, foi possível selecionar apenas artigos que contribuísse para tal. Dessa forma, chegando nos 9 artigos publicados e assim sendo mais específico no estudo, contribuiu-se com uma pesquisa de qualidade que envolve o recrutamento, LinkedIn e as redes sociais.

Considerando essa abordagem, foram levantados e pré-selecionados somente conteúdos de pesquisa que responderam aos seguintes critérios: a) artigos públicos; b) conteúdo relevante para o objetivo do estudo; e c) no período de 2013 a 2023.

Com os artigos selecionados, foi realizada uma planilha no Word, organizada e separada com os dados coletados dos artigos. A análise da pesquisa foi feita através de Quadros, considerando as informações no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores a serem abordados no trabalho de conclusão

Características do artigo	Características dos autores	Metodologia utilizada
<ul style="list-style-type: none"> • Ano • Título 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Quantidade de autores • Revista Publicada • Grau de ensino 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de coleta • Quanto Abordagem • Metodologia de investigação

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com os artigos, foi possível dar início a pesquisa e interpretá-la, pois o conteúdo escolhido foi capaz de auxiliar na análise do tema com dados atuais para que estejam de acordo com a realidade do momento.

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

No Quadro 2 seguem todas as informações importantes dos artigos selecionados para análise, com o ano de postagem, título, a revista onde foram publicados, e o nome de cada autor dos artigos.

Quadro 2 - Características gerais dos trabalhos

Ano	Título	Revista/Eventos	Autores
2013 (1)	Analisando o Papel das Redes Sórias no Processo de Recrutamento e Seleção: Um Estudo Multicasco em Empresas do Setor Metal Mecânico.	XVI SEMEAD Seminários em Administração	Bianca Jupiara Fortes Damiana Machado de Almeida Greice Kelly Parenza Fabio Teodoro Tolfo Ribas Lucas Charão Brito
2016 (2)	A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional	NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia	Cecília Nascimento Cassiano Luciana Campos Lima Tatiani dos Santos Zuppan
2018 (3)	Recrutamento e seleção estratégicos processos tradicionais e a influência das mídias sociais	Revista Ideias & Inovação	Marcia Gomes dos Santos Rodrigo Cesar Reis de Oliveira Wanusa Campos Centurión
2018 (4)	Uso das Redes Sociais para se Promover no Mercado de Trabalho: um estudo com bacharéis e estudantes de Turismo em Natal, RN, Brasil	Revista Turismo em Análise	Jéssyca Rodrigues Henrique da Silva Luiz Augusto Machado Mendes Filhob Leiliane Michelle Trindade da Silva Barreto

Ano	Título	Revista/Eventos	Autores
2019 (5)	O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: Um estudo no setor hoteleiro.	PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review	Jessyca Rodrigues Henrique da Silva Leilianne Michelle Trindade da Silva Barreto
2020 (6)	Recrutamento e seleção: um contraste entre novo e o tradicional	Revista científica multidisciplinar núcleo do conhecimento	Monteiro Queiroz de Anisio Neto Guilherme Henrique Scatolin
2021 (7)	A adoção de ferramentas de atração e recrutamento online pelas organizações no Brasil: um estudo sobre motivações e impactos	Brazilian Journals of Business	Alexandre Pellaes
2022 (8)	O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção: tendências e resistências	Anpad	Daniel Blumen Vanessa Martines Cepellos
2023 (9)	Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistência	Cad. EBAPE.BR	Daniel Blumen Vanessa Martines Cepellos

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.1 CARACTERÍSTICAS GERAL DOS ARTIGOS PESQUISADOS

Com os levantamentos feitos com os artigos filtrados e selecionados é possível verificar no Quadro 3 o nome dos autores e quais são suas instituições de ensino ou seu grau de ensino. Em determinados artigos não foram explícitas todas as informações.

Quadro 3- Grau de estudo/Instituição de ensino

Artigo	Nome	Grau de estudo / Instituição
1 (2013)	1. Greice Kelly Parenza 2. Lucas Charão Brito 3. Damiana Machado de A M 4. Fabio Teodoro Tolfo Ribas 5. Bianca Jupiara Fortes	1. Não informado 2. Universidade Federal de Santa Maria 3. Universidade Federal de Santa Maria 4. Faculdade da Serra Gaúcha 5. Universidade Federal de Santa Maria
2 (2016)	1. Cecilia Nascimento Cassiano 2. Luciana Campos Lima 3. Tatiani dos Santos Zuppani	1. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas - Fundação Instituto de Administração (FIA/USP). 2. Doutoranda em Administração (FIA/USP). 3. Doutoranda em Administração (FIA/USP).

Artigo	Nome	Grau de estudo / Instituição
3 (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marcia Gomes dos Santos 2. Rodrigo Cesar Reis de Oliveira 3. Wanusa Campos Centurión 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Graduação em Administração pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. 2. Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia - UFBA. 3. Universidade Federal de Pernambuco – UFPE
4 (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jéssyca Rodrigues Henrique da Silva 2. Luiz Augusto Machado Mendes Filhob 3. Leiliane Michelle Trindade da Silva Barreto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mestre em Turismo 2. Pós-doutorado em Turismo 3. Doutora em Administração
5 (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jessyca Rodrigues Henrique da Silva 2. Leilianne Michelle Trindade da Silva Barreto 	<ul style="list-style-type: none"> • Universidade Federal do Rio Grande do Norte -UFRN
6 (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monteiro Queiroz de Anisio Neto 2. Guilherme Henrique Scatolin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pós-Graduado em Psicologia Organizacional e do Trabalho 2. Doutor em Psicologia
7 (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alexandre Palles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mestre em Ciências Sociais e Psicologia Organizacional
8 (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daniel Blumen 2. Vanessa Martines C 	<ul style="list-style-type: none"> • Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade
9 (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daniel Blumen 2. Vanessa Martins C 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundação Getulio Vargas (FGV EAESP)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Verifica-se que apenas um autor não identificou sua instituição e seu grau de ensino, enquanto a maioria mostra toda sua formação acadêmica ou sua instituição. Verificou-se também que todos os autores que tiveram sua formação descrita nos artigos possuem formações que contribuem para a área administrativa e para o recrutamento. Nos artigos 8 e 9 é possível verificar serem os mesmos autores e mostraram que contribuíram 2 anos seguidos para a área administrativa mesmo sendo em revistas distintas.

Quadro 4 - Revista publicada

Revista publicada	Foco/área da revista
1) XVI SEMEAD Seminários em Administração	Administração pública, Empreendedorismo, Ensino e pesquisa em Administração, Estratégia em Organizações, Finanças outros

Revista publicada	Foco/área da revista
2) NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo.
3) Revista Ideias & Inovação	Congresso de Negócios, Gestão e Tecnologia da Informação
4) Revista Turismo em Análise	Turismos e áreas afins
5) PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review	Área de esporte, lazer e turismo
6) Revista científica multidisciplinar núcleo do conhecimento	Revista científica multidisciplinar
7) Brazilian Journals of Business	Área de negócios
8) Anpad	Ciências administrativas, contábeis e afins no Brasil.
9) Cad. EBAPE.BR	Conhecimento no âmbito da Administração.

Fonte: Elaborado pelo autor.

No Quadro 4 estão descritas todas as revistas que tiveram os artigos publicados dessa pesquisa. É possível observar que a maioria das revistas tem foco em áreas relacionadas a administração e negócios, e tem revistas que são multidisciplinares como a 6. A revista 5 foge um pouco da área de gestão, porém ela contribuiu com a pesquisa, pois o artigo conseguiu relacionar o turismo com o recrutamento.

4.2 CARACTERÍSTICAS DOS AUTORES

Examinando os dados dos artigos selecionados para a pesquisa, foram encontrados alguns fatores relevantes para a análise bibliométrica, como o sexo dos autores por ano e números de autores publicados por cada artigo.

Quadro 6 - Sexo dos autores por ano

Sexo	2013	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
F	3	3	4	2	0	0	1	1	14
M	2	0	2	0	2	1	1	1	9

Fonte: Elaborado pelo autor.

Está descrito a quantidade de autores pelo sexo de cada artigo publicado e o ano de publicação, e é possível observar que o sexo feminino foi predominante na contribuição das publicações, já que tiveram 14 autoras sendo na sua maioria mulheres, e 9 autores sendo eles

homens. Com essas informações é possível observar que as mulheres tiveram destaque na contribuição do tema.

Quadro 7 -Número de autores por publicação

Quantidade de autores	2013	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Um autor	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Dois autores	-	-	-	1	1	-	1	1	4
Três autores	-	1	2	-	-	-	-	-	3
Quatro autores	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cinco autores	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Total	1	1	2	1	1	1	1	1	9

Fonte: Elaborado pelo autor.

No Quadro 7 é mostrada a quantidade de autores por publicação, e foi percebido que os autores têm preferência em publicar artigos com dois autores e em seguida publicar com três autores. Foi identificado que não houve artigos com quatro autores. Em geral, tiveram nove autores analisados na pesquisa.

4.3 METODOLOGIA DOS ARTIGOS

Ao analisar a metodologia dos artigos selecionados, foi levado em consideração a abordagem metodológica para análise de dados, o método de investigação e instrumento de investigação. Para que assim ficasse uma análise mais objetiva e específica.

Quadro 8- Abordagem metodológica dos artigos

Abordagem	Quantidade de artigos
Qualitativa	8
Quantitativa	1
Total	9

Fonte: Elaborado pelo autor.

O Quadro 8 aponta que a maioria da abordagem metodológica utilizada nos artigos publicados foram os qualitativos, sendo uma abordagem vantajosa para os autores, pois permite uma compreensão aprofundada e detalhada sobre o assunto e é uma metodologia flexível. Teve apenas uma abordagem quantitativa pelo fato de ser mais viável para os artigos.

Quadro 9 - Metodologia para análise de dados

Método	Quantidade de artigos
Descritiva	1
Exploratória	4
Descritiva e exploratória	4

Fonte: Elaborado pelo autor.

Foi visto que a maioria da análise de dados do artigo teve pouca variação, quatro artigos utilizaram a metodologia descritiva, exploratória e o método descritiva e exploratório. Utilizaram um artigo com o método descritivo, quatro exploratórios e foi percebido que a utilização de dois métodos foi para uma análise mais abrangente e uma interpretação mais rica dos resultados.

Quadro 10 - Método de investigação

Método de investigação	Quantidade de métodos utilizados
Pesquisa bibliográfica	6
Consulta documental	1
Pesquisa de campo	1
Análise de conteúdo	2
Total	10

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nos artigos selecionados é visto que a pesquisa bibliográfica foi a mais utilizada, assim ganhando destaque na forma de investigar sobre o tema, foram utilizados 6 artigos com método, em seguida a análise de conteúdo foi utilizada com frequência pelos autores, e, por fim, a consulta documental e pesquisa em campo.

Quadro 11 - Instrumento de investigação

Instrumento da pesquisa	Quantidade
Entrevista	4
Questionário	5
Consulta bibliográfica	1
Total	10

Fonte: Elaborado pelo autor.

A coleta de dados para pesquisa é um processo para adquirir as informações com o intuito de confirmar os levantamentos da mesma. Para isso, são utilizados os instrumentos de investigação. A coleta de dados é o estágio inicial para iniciar a pesquisa e obter informações relevantes. Observando o Quadro 11 é possível verificar que o questionário foi o instrumento

mais utilizado e em seguida as entrevistas, e apenas um artigo selecionado utilizou a consulta bibliográfica.

4.4 RESULTADOS DOS ARTIGOS PESQUISADOS

Conforme pode-se observar, os artigos selecionados tiveram como objetivo relacionar o tema do recrutamento “online” e o LinkedIn como ferramenta auxiliadora, utilizando diferentes abordagens.

A pesquisa optou por realizar uma descrição detalhada de cada artigo selecionado, com o intuito de responder às formas pelas quais organizações do trabalho tendem a utilizar a rede social LinkedIn como ferramenta de suporte à realização do processo de recrutamento externo, em seus processos de recrutamento, atração e seleção de pessoas.

Dessa forma a abordagem contribui com pontos chaves para obter uma visão abrangente do que tem sido discutido na literatura que embasa o tema.

4.5 OBJETIVOS DOS ARTIGOS

Segundo Fortes et al (2013), o artigo buscou verificar a influência do perfil dos candidatos nas redes sociais para o processo de seleção de candidatos nas empresas de grande porte que estão associados aos sindicatos das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul/RS – SIMECS.

Segundo Cassiano, Lima e Zuppani (2016), o estudo busca analisar a eficácia da utilização das redes sociais no processo de recrutamento organizacional, examinando o impacto prático desses temas nas organizações e como são abordados teoricamente.

De acordo com Blumen e Capellos (2022), a pesquisa verifica as implicações da adoção de dispositivos tecnológicos nos processos de Recrutamento e Seleção no ponto de vista dos recrutadores das organizações do setor farmacêutico que se encontram na cidade de São Paulo.

A pesquisa buscou analisar as dimensões do uso de dispositivos tecnológicos nos processos de recrutamento e seleção sobre o olhar dos recrutadores do setor e para alcançar o objetivo foram entrevistados profissionais de rh no setor farmacêutico de empresas de São Paulo (BLUMEN; CAPELO, 2023).

O objetivo do artigo é analisar estratégias de recrutamento e seleção, visando a contratação de colaboradores qualificados e alinhados às demandas das organizações a pesquisa buscou identificar as práticas utilizadas pelas empresas para recrutar seus profissionais,

descrever os diferentes tipos de técnicas de recrutamento e seleção e estabelecer procedimentos estratégicos apropriados às necessidades das empresas (SANTOS; OLIVEIRA; CENTURIÓN, 2018).

No estudo feito por Silva, Filho e Barreto (2018), analisou-se o bacharel de alunos de turismo e como eles usam as redes sociais para se destacar e promover seu currículo no mercado. Assim, houve a busca das redes sociais com foco em tais questões profissionais, se é eficiente e relevante no mercado de trabalho, e se o LinkedIn pode ser utilizado para esta finalidade.

Conforme Neto e Scatolin (2020), mostram-se as comparações de três métodos escolhidos de estudo na pesquisa referente ao recrutamento e seleção, sendo eles o recrutamento e seleção tradicional por competências e por fim o recrutamento online.

O artigo busca analisar o efeito da adoção das tecnologias sobre as novas soluções de atração e recrutamento, com base nas entrevistas feitas por responsáveis da área de recursos humanos de cinco organizações, buscando identificar o nível de adoção de ferramentas de recrutamento e seleção (PELLAES, 2021).

A pesquisa discute que o momento que os hotéis utilizam a rede social é no recrutamento e seleção, assim o LinkedIn é utilizado na etapa de recrutar os candidatos. Na pesquisa foram analisados três hotéis e classificados como A, B e C (SILVA; BARRETO, 2019).

4.6 CONTRIBUIÇÃO DA REDE SOCIAL LINKEDIN PARA O RECRUTAMENTO

Conforme Fortes et al. (2013) mostra que a rede social LinkedIn contribui para a análise do perfil do candidato, verificando se o histórico de informações confere com o currículo físico, percebe-se um ponto positivo, pois os colaboradores de RH podem consultar se as informações são verídicas e conseguem verificar outras informações relevantes sobre o candidato.

Observou-se que os entrevistados foram pessoas com entendimento na área e que trabalham com o recrutamento nas empresas selecionadas, e foi verificado se utilizam ou não as redes sociais no intuito de analisar perfil e informações relevantes (FORTES et al., 2013). É percebido que o recrutamento e seleção referente a essas plataformas podem fornecer informações relevantes sobre o candidato (FORTES et al., 2013).

A pesquisa concluiu que as redes sociais são de fato eficientes para achar e identificar candidatos que estão em processos seletivos na visão dos recrutadores das empresas estudadas e também concluiu os questionamentos que surgiram a partir das análises dos dados sobre as

conexões entre perfil e a quantidade de demanda sobre as vagas, e, por fim, as tecnologias utilizadas para o recrutamento (CASSIANO; LIMA; ZUPPANI, 2016).

O estudo, segundo Cassiano, Lima e Zuppani (2016), revela que o uso de redes sociais em processos seletivos varia entre os profissionais. A maioria dos respondentes afirma utilizar frequentemente, enquanto os restantes utilizam sempre ou às vezes. Ao analisar o uso de redes sociais por categorias de negócio, observa-se que os negócios com perfil de nível técnico, administrado e gerencial e profissionais da TI com pretensão salarial indiferente são os mais visados para a utilização da rede social (CASSIANO; LIMA; ZUPPANI, 2016).

De acordo com Cassiano, Lima e Zuppani (2016), a análise da maioria dos respondentes acredita que o uso das redes sociais torna o processo de recrutamento mais ágil. Além disso, os participantes afirmam encontrar uma maior quantidade de candidatos, e consideram que as redes sociais são uma fonte de candidatos mais qualificados para o perfil da vaga (CASSIANO; LIMA ; ZUPPANI, 2016).

Portanto, os resultados do estudo indicam que, na perspectiva dos recrutadores que utilizam as redes sociais, consideram benéfica a captura rápida de candidatos qualificados, sendo visto de forma positiva para determinadas áreas e pretensão salarial, e assim contribuindo com a pesquisa e respondendo os objetivos (CASSIANO; LIMA; ZUPPANI, 2016).

Verificou-se que as principais redes utilizadas para o recrutamento são o LinkedIn, Facebook e Whatsapp. O hotel B usa as redes sociais quando são para vagas gerenciais ou quando estão com dificuldade de encontrar o candidato, já o hotel A apenas utiliza o LinkedIn para o recrutamento e seleção de pessoas, enquanto o C continua usando os métodos tradicionais, sendo a justificativa por ser de menor porte, assim priorizando indicações (SILVA; BARRETO, 2019).

De acordo com Silva e Barreto (2019), conclui-se com os pontos principais da pesquisa, que os gestores consideram que o LinkedIn é uma ferramenta eficiente na procura de currículos para vagas mais estratégicas.

Através de uma pesquisa na rede de indicações, o hotel identifica perfis que irão contribuir para a vaga e, a partir disso, envia convites para iniciar o processo de recrutamento. É importante destacar que o LinkedIn é considerado um currículo virtual, e por meio das informações disponíveis na rede social a organização tem acesso aos empregadores anteriores e às recomendações feitas por contatos na rede (SILVA ; BARRETO, 2019).

O LinkedIn é utilizado no estágio inicial do recrutamento e também serve como uma forma de verificar aspectos da trajetória profissional do candidato durante o processo de seleção (SILVA ; BARRETO, 2019).

O ponto positivo observado é que o LinkedIn é uma ótima ferramenta para o estágio inicial dos processos seletivos e na verificação das informações dos candidatos, com isso contribuindo no suporte das empresas hoteleiras e dos recrutadores (SILVA ; BARRETO, 2019).

Conforme Blumen e Capellos (2022), as empresas demonstram apoio ao uso da tecnologia no processo de Recrutamento e Seleção, embora apenas uma minoria utilize a Inteligência Artificial. Os entrevistados do artigo concordam que a tecnologia desempenha o papel de simplificar os recursos humanos das organizações, permitindo uma abordagem mais estratégica. No artigo tem-se que o LinkedIn é usado para buscar talentos em todos os cargos, enquanto a IA é mais usada no preenchimento de vagas operacionais (BLUMEN; CAPELLOS, 2022).

Ficou visível de acordo com Blumen e Capellos (2022), que todas as pessoas entrevistadas incluem a rede social como um recurso importante para o recrutamento, seja passivo, na postagem de vagas, ou ativo, onde é feita a busca de novos candidatos. O método ativo é usado quando não estão encontrando currículos de qualidade no banco de talentos. Na plataforma LinkedIn são utilizados filtros e palavras chaves, pois é mais eficaz na busca (BLUMEN; CAPELLOS, 2022).

No geral, Blumen e Capellos (2022), abordam que os candidatos mais jovens, entre 18 e 40 anos, mostraram maior interesse no uso do Facebook, seguido pelo Instagram e o LinkedIn como última opção. No entanto, os resultados da pesquisa contradizem essa informação, já que todos os recrutadores utilizam o LinkedIn como forma principal de busca por talentos, com poucas menções às outras redes sociais (BLUMEN; CAPELLOS, 2022).

O recrutamento ativo no LinkedIn contribui com um contato direto com o candidato através de telefone, e-mail ou mensagem de WhatsApp, promovendo assim uma abordagem mais humanizada do processo de recrutamento maior (BLUMEN; CAPELLOS, 2022).

Conforme o Blumen e Capelo (2023), os entrevistados da pesquisa utilizam o LinkedIn na busca de novos talentos, porém podem sofrer influência pelo setor que o recrutador está inserido, pois cada setor ou empresa tem sua demanda. Deve-se entender que a rede social aumenta a eficiência do recrutador, desempenhando um papel mais consultivo em vez de operacional.

4.7 BUSCA DE TALENTOS PELO LINKEDIN

Em conformidade com Santos, Oliveira e Centurión (2018), observou-se que grande parte das organizações não está implementando e desenvolvendo formalmente processos de recrutamento e seleção, porém, reconhecem a importância de um planejamento adequado para a prática, além disso, os métodos de recrutamento que priorizam o uso de tecnologias estão ganhando mais aceitação e sendo mais amplamente adotados.

Segundo Santos, Oliveira e Centurión (2018), o sucesso da organização começa quando ela consegue identificar e selecionar talentos que possam contribuir para a produtividade da organização. Esse é um processo crucial que requer a atuação de profissionais qualificados, capazes de garantir maior eficiência e eficácia nos resultados.

Em concordância com Santos, Oliveira e Centurión (2018) o artigo discute pontos importantes para a pesquisa atual, sendo ele a percepção dos participantes em relação ao recrutamento por meio das redes sociais, embora reconheça que essa prática é uma realidade atual, também destacam alguns pontos negativos associados a esse método, sendo eles a privacidade dos candidatos, além de permitir distorções no currículo e nas informações sobre a vaga.

Conclui-se também que o recrutamento com as redes sociais pode trazer pontos negativos, podendo ser equilibrado caso os recrutadores continuem com os métodos tradicionais para que assim evitem possíveis frustrações e reduzam o tempo na busca do candidato certo (SANTOS; OLIVEIRA; CENTURIÓN, 2018).

O estudo analisou como os alunos e formados no curso de Turismo usam as redes sociais “online” para promover suas carreiras no mercado de trabalho, os resultados revelaram que, embora o LinkedIn ofereça potenciais ferramentas para a autopromoção profissional, é necessário adotar uma abordagem estratégica ao utilizá-lo (SILVA; FILHO; BARRETO, 2018).

No artigo feito pelo Silva, Filho e Barreto (2018), a principal utilidade explorada pelos profissionais é a busca de vagas e a divulgação de seus perfis profissionais no mercado, no entanto, eles ainda não aproveitam totalmente as ferramentas essenciais disponibilizadas pela plataforma, seja para adquirir habilidades ou aprender sobre negócios.

É percebido a importância de manter os perfis atualizados de forma estratégica, pois no artigo tem-se que tais atitudes podem desfavorecer o candidato na análise dos recrutadores, e, para isso, é necessário tomar algumas medidas ao entrar na plataforma (SILVA; FILHO; BARRETO, 2018). O bom relacionamento e estratégias de “marketing” pessoal são elementos essenciais para uma reputação positiva.

No geral, Silva, Filho e Barreto (2018) conclui-se que, embora o LinkedIn atinja o objetivo da pesquisa atual, sendo um auxiliador e contribuinte em seu uso no recrutamento, a

ferramenta deve ser usada de forma estratégica e pensada, pois ela pode ser benéfica para buscar novos contatos e na autopromoção. O ponto negativo que o artigo traz é que os usuários que foram entrevistados não utilizam muito as ferramentas que o próprio LinkedIn oferta pelo fato de não conhecer tais ferramentas ou por serem funções pagas (SILVA; FILHO; BARRETO, 2018).

O artigo verifica como a tecnologia da informação e comunicação vem sendo um grande auxiliador no recrutamento e seleção no setor hoteleiro, que é o foco da pesquisa (SILVA; BARRETO, 2019).

O estudo busca saber como as tecnologias de recrutamento para o setor hoteleiro foram utilizadas. Foram selecionados três hotéis distintos e foi verificado a estrutura dos hotéis para identificar como a tecnologia os auxiliam (SILVA; BARRETO, 2019).

Segundo Silva e Barreto (2019), as operações de recrutamento e seleção apresentam algumas complexidades que estão ligadas diretamente com o tamanho da unidade de hotelaria, se de fato está ligado diretamente com o tamanho da demanda e a categoria da vaga que será preenchida, se as diferenças de estrutura sobre os hotéis interferem nos processos tradicionais e na utilização de tecnologia para a função de recrutamento, e como as redes sociais “on-line” terão um grande papel de destaque para ampliar a busca de pessoas capacitadas.

As empresas analisadas na pesquisa foram Ericsson, Itaú, Magazine Luiza, W.L. Gore e Microsoft sobre como mantêm o foco sob as práticas de atração e recrutamentos no Brasil. Na atração de recrutamento feita pelas organizações é descrito que são feitas por ferramentas online e sua principal forma de contato com possíveis candidatos são exclusivamente feitos pelas práticas online (PELLAES, 2021).

As principais ferramentas para atração são o LinkedIn, site da empresa, rede sociais, consultorias e job boards. Apenas uma ainda utiliza o meio tradicional, porém não deixa de lado os novos métodos (PELLAES, 2021).

Visto que a seleção online abrangeu um novo olhar para o recrutamento e a captação de novos talentos, trazendo um custo positivo para as organizações, é possível analisar que a tecnologia é um recurso cada vez mais importante para as empresas, para selecionar novos funcionários e melhorar processos tradicionais, e também ver como o estudo proporcionou uma interação mais aberta entre o candidato e a empresa em um curto tempo de resposta (NETO; SCATOLIN, 2020).

De acordo com Neto e Scatolin (2020), o processo de recrutamento e seleção online é o que mais traz vantagens em comparação aos outros, além de se destacar no custo e benefícios para as organizações comparado aos outros métodos, que utilizam bastante tempo e dinheiro

com outras etapas que poderiam ser simplificadas, porém o artigo traz como afirmação como um ponto negativo a falta maior de interação dos candidatos e recrutadores e a omissão e informações falsas referente ao currículo para atrair recrutadores.

A pesquisa conclui também que com a ajuda das redes sociais online, a seleção de novos colaboradores é mais criteriosa, assim ajudando os candidatos e empresas a encontrarem rapidamente a pessoa certa para vaga (NETO; SCATOLIN, 2020). Mesmo com toda as desvantagens o recrutamento online é uma realidade e está sendo praticada no mercado de trabalho, assim afirmando que o recrutamento online utilizando as redes sociais pode ser um grande contribuinte para as empresas.

Na busca de buscar métodos complementares, as organizações revelam que tem interesse nas abordagens tradicionais, como recomendações, mas de qualquer forma essas indicações seriam direcionadas às ferramentas online, podendo utilizar os dois métodos (PELLAES, 2021). O artigo mostra que as empresas que ainda utilizam as interações off-line podem destacar o método com a utilização dos novos métodos online (PELLAES, 2021).

Conforme Pellaes (2021), o nível de escolaridade está ligado diretamente na forma complementar de atrair e recrutar novos candidatos. No artigo, mostra que há indicações positivas sobre tais aplicações complementares no recrutamento online, na necessidade de entrar em contato com candidatos em formação, candidatos sem curso superior e pessoas que moram em cidades menores (PELLAES, 2021).

Os entrevistados estudados no artigo acreditam e afirmam que o processo de recrutamento e seleção está encaminhando para um cenário com a interação 100% de forma online e sem métodos presenciais, pois a cada dia o método se mostra flexível na forma de comunicação, reduzindo a falta de personalização e individualização na comunicação, conversa sem espaço para diálogo e discurso institucional (PELLAES, 2021).

Uma observação intrigante é que os responsáveis pela área de atração e recrutamento percebem uma transferência de poder decisório aos potenciais candidatos, visto que estes têm amplo acesso a diversas oportunidades de trabalho em várias organizações, intensificando a competição dentro do referido modelo de comunicação.

Foram analisados que os sistemas que as organizações utilizam é o recrutamento “online”, usam as ferramentas “online” para a captura de novos colaboradores externamente. De acordo com Pellaes (2021), o LinkedIn é citado pelas empresas, e a ferramenta é a forma principal de contato para possíveis candidatos, assim sendo um ponto positivo para o LinkedIn, pois é uma plataforma que contribui com o contato rápido e de fácil acesso. É visível que ainda

as empresas não abandonaram os métodos tradicionais, porém eles podem ser mudados ao longo prazo.

É percebido que há diferença na atração de candidatos com níveis de escolaridade diferentes, dependendo da formação podendo mudar o método de contato. O método de recrutamento com o auxílio da rede social LinkedIn pode ajudar pessoas que moram em lugares distantes como por exemplo aquelas que residem em cidades pequenas, assim tendo maiores oportunidades (PELLAES, 2021).

Ações relacionadas às estratégias de atrair, criar conteúdo e interagir com candidatos em processos seletivos, têm como o intuito fortalecer o vínculo e a confiança, transmitindo informações de maneira que cativa os possíveis candidatos e, por fim, um possível entendimento no esclarecer da vaga e do perfil da empresa. Um ponto negativo que é levado em conta é o fato que os novos candidatos estão cada vez mais tendo um grande acesso às vagas pelas plataformas “online” e um grande poder decisório (PELLAES, 2021).

4.8 LINKEDIN RECRUITER

A pesquisa mostra que a ferramenta recruiter pode ser um grande auxiliador na busca de novos talentos pelas suas funções, porém não são todas as empresas que utilizam de tal maquinismo (BLUMEN; CAPELLOS, 2022).

O artigo traz um ponto importante, o LinkedIn recruiter, os entrevistados comentam sobre sua importância e como ele ajuda na busca ativa de novos candidatos através de filtros mais precisos, porém é evidente que nem todas as empresas disponibilizam a ferramenta, pois pode ser preciso uma licença para países diferentes, assim podendo ter um custo maior (BLUMEN; CAPELLOS, 2022).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou entender as formas pelas quais empresas utilizam a rede social LinkedIn como ferramenta de suporte à realização do processo de recrutamento externo, em seus processos de recrutamento. Com os resultados dos artigos selecionadas, é possível compreender a forma pelas quais as organizações estão usando o LinkedIn para auxiliar no processo de recrutamento externo.

A pesquisa conseguiu responder às três perguntas que foram expostas na justificativa, a primeira sendo se a ferramenta LinkedIn está contribuindo com o recrutamento, e é percebido

com os resultados expostos pelos artigos publicados que é visível que a ferramenta está ajudando os recrutadores a encontrar novos colaboradores ideal por meio da rede social e utilizando métodos específicos. A segunda se há facilidade de acesso para os recrutadores e usuários, pois mostram apontamentos que confirmam que a ferramenta é fácil para acessar, porém, deve conter conhecimento suficiente dos recrutadores na plataforma para aplicação dos métodos. Por fim, se as empresas estão utilizando a ferramenta e com os resultados aponta-se que apenas uma empresa exposta nos artigos não utiliza a rede social LinkedIn para o recrutamento.

A maioria dos colaboradores das pesquisas analisadas são pessoas com entendimento na área de recursos humanos, com isso, podendo contribuir com as análises pela experiência no setor.

Foi entendido que o uso do recrutamento “online” e as redes sociais é um tema recente que com o passar do tempo vem sendo abordado com mais frequência e é visível que cada vez mais os recrutadores estão sendo inseridos nesse universo, para que assim consigam otimizar tempo e custo em seus processos de recrutamento.

Na maioria dos artigos, é possível verificar que o LinkedIn não é o tema principal, porém sempre é citado e tem um grande peso nas pesquisas e conclusões.

Conclui-se que a ferramenta contribui na jornada dos recrutadores, na redução de custo, localização e tempo, com isso, otimiza buscas de novos colaboradores externamente. É necessário conter informações precisas sobre a rede social LinkedIn e suas ferramentas para poder aplicar os métodos de busca de candidatos, pois sem o entendimento pode haver custos e consequentemente não selecionar o candidato ideal para a vaga.

Portanto, pode-se concluir que o recrutamento de candidatos com diferentes níveis de escolaridade pode variar a estratégia e, dessa forma, mudar o método de contato utilizado. O uso da rede social LinkedIn como ferramenta de recrutamento pode ser especialmente benéfico para indivíduos que residem em locais distantes, como em cidades pequenas, proporcionando a eles maiores oportunidades de acesso a vagas de emprego.

Referente ao Silva e Barreto (2019), traz um ponto de grande importância, onde os empreendimentos menores têm uma maior dificuldade de aceitar as novas tecnologias, focando nos métodos tradicionais que estão mais familiarizados como, por exemplo, as indicações, com o intuito de simplificar os processos que já tenham conhecimento.

Observa-se nos artigos que não são todos os recrutadores e organizações que utilizaram as ferramentas de recrutamento que a própria plataforma oferta, sendo pela falta de investimento

nas ferramentas e de não contribuir para a empresa no momento ou por falta de pesquisa sobre tais ferramentas.

A pesquisa conclui que os recrutadores utilizam principalmente o LinkedIn para buscar profissionais no mercado de trabalho e na divulgação de vagas, sendo assim, não aproveitando totalmente as ferramentas específicas para recrutadores que a plataforma oferta.

O LinkedIn recruiter acaba não sendo utilizado em grande escala pelos recrutadores, porém, algumas empresas têm consciência de suas funcionalidades avançadas para a busca de novos colaboradores, e o ponto negativo sobre a ferramenta é que existem limitações de fronteiras, tendo que pagar licenças com o custo maior para utilização.

Um maior entendimento dos critérios de adoção das práticas do recrutamento com auxílio da rede social LinkedIn trará benefícios significativos para organizações, indivíduos e sociedade, pois representa a principal tendência de interação entre organizações e indivíduos na atualidade, tendo foco no mercado de trabalho. Com o passar do tempo, a rede social pode ser fundamental para uma nova visão da relação entre os recrutadores e candidatos.

O trabalho atual contribuiu para uma visão sobre o assunto que há informações limitadas sobre o objetivo da pesquisa e tema. A pesquisa tem finalidade em contribuir para pesquisadores futuros e pode ajudar a informar empresas e recrutadores a aderirem à ferramenta LinkedIn no seu meio de trabalho pelas vantagens que a ferramenta pode oferecer.

REFERÊNCIAS

AMARAL, J. J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Fortaleza, CE: Universidade Federal do Ceará, 2007. Disponível em: < <http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses-1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf> > Acesso em: 20 abr. 2023.

BANOV, Márcia R. **Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788597026115. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>. Acesso em: 11 mai. 2023

BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção: tendências e resistências. **EnANPAD**, p. 1-16, 23 set. 2022.

Disponível em:

<http://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/98c56bce74669e2e4e7a9fc1caa8c326.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2023.

BLUMEN, D.; CEPellos, V. M. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 21, n. 2, p. e2022-0080, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220080. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/88515>. Acesso em: 22 maio. 2023.

CAMPOS, Alexandre de; BARSANO, Paulo Roberto. **Administração**: guia prático e didático. 2. ed. São Paulo: Erica, 2016. Livros. (1 recurso online). ISBN 9788536517728. Disponível em: <https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/9788536517728>. Acesso em: 08 jan. 2023.

CASSIANO, Cecília Nascimento; LIMA, Luciana Campos; ZUPPANI, Tatiani dos Santos. A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, ed. 2, p. 52-67, jun. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317377449_A_eficiencia_das_redes_sociais_em_processos_de_recrutamento_organizacional. Acesso em: 11 abr. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**: os novos horizontes em administração. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Livros. (1 recurso online). ISBN 9788597025729. Disponível em: <https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/9788597025729>. Acesso em: 15 fev. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Editora Manole Ltda, 2014. 1-489 p. ISBN 978-85-204-4549-5

FERREIRA, K. S.B et Al. Revista Científica Multidisciplinar UNIFLU . **Professor, tecnologia e pandemia**.v.6, n.1, jan./jun. 2021

FERREIRA, Patricia Itala. **Atração e seleção de talentos**. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Livros. (1 recurso online). ISBN 978-85-216-2577-3. Disponível em: <https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/978-85-216-2577-3>. Acesso em: 28 dez. 2022.

FORTES, Bianca Jupiara *et al.* Analisando o Papel das Redes Sociais no Processo de Recrutamento e Seleção: Um Estudo Multicaso em Empresas do Setor Metal Mecânico. **XVI SEMEAD Seminários em Administração**, 2013. Disponível em: <https://sistema.semead.com.br/16semead/resultado/trabalhosPDF/1038.pdf>. Acesso em: 2 maio 2023.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Ciên. Empresariais da UNIPAR**, v. 6, ed. 2, p. 203-214, 20 jun. 2005. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/276547825.pdf>. Acesso em: 9 maio 2023.

GODOY, Arilda Schmidt. PESQUISA QUALITATIVA TIPOS FUNDAMENTAIS. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n2, v. 35, p. 20-29, 10 jun. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 7 fev. 2023.

Kemp, Simon. LinkedIn users, stats, data e trends. 11 maio 2023. Disponível em: <https://datareportal.com/essential-linkedin-stats>. Acesso em: 24 maio 2023.

Lemes, A. G., & Weschenfelder, G. V. (2015). A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **Gestão Contemporânea: Revista de Negócios do**

Cesuca, 2. Disponível em:

<http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revistaadministracao/article/view/834> (06 de junho de 2023).

LinkedIn Recruiter - Ferramenta de recrutamento e seleção. Disponível em:

<<https://www.google.com/url?q=https://business.linkedin.com/pt-br/talent-solutions/recruiter&sa=D&source=docs&ust=1677159829535492&usg=AOvVaw38OEMqCRmWv0Yt7WM5WCDU>>. Acesso em: 23 fev. 2023.

LINKEDIN. LinkedIn Recruiter: Agilize a contratação dos profissionais adequados com insights da comunidade ativa do LinkedIn. Disponível em: <https://business.linkedin.com/pt-br/talent-solutions/recruiter>. Acesso em: 4 jan. 2023.

MARIANO, Ari Melo *et al.* Impactos da globalização nas organizações brasileiras. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, ed. Edição especial, p. 3657-75, 2014. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/231163623.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023.

Mitter, G. V., & Orlandini, J. M. (2005). Recrutamento on-line/internet. *Maringá Management*, 2. Disponível em: <https://docplayer.com.br/19175548-Recrutamento-on-line-internet.html> (05 de junho de 2023).

NETO, Anísio de Queiroz Monteiro. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Recrutamento e seleção: Um contraste entre o novo e o tradicional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 03, Vol. 12, pp. 33-48. Março de 2020. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/novo-e-o-tradicional>. Acesso em: 11 abr. 2023.

OLIVEIRA, Luana Y M.; OLIVEIRA, Pablo R. B.; SAWITZKI, Roberta; e outros **Gestão de pessoas**. Grupo A, 2018. *E-book*. ISBN 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 16 mai. 2023.

PELLAES, Alexandre. A adoção de ferramentas de atração e recrutamento online pelas organizações no Brasil: um estudo sobre motivações e impactos. **Brazilian Journals of Business**, v. 3, ed. 4, p. 3192-3207, 30 jun. 2021. DOI 10.34140/bjbv3n4-027. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/index.php/BJB/article/download/34836/27243>. Acesso em: 15 maio 2023.

PEREIRA, A. S. C.; MARQUES, A. L. Recrutamento, Seleção e Retenção de Pessoas: Um Estudo de Caso sobre a Residência Multiprofissional em um Hospital de Belo Horizonte. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 16, n. 4, p. 110-130, 2019.

SANTOS, Márcia Gomes dos; OLIVEIRA, Rodrigo Cesar Reis de; CENTURIÓN, Wanusa Campos. Recrutamento e seleção estratégicos: Processos tradicionais e a influência das mídias sociais. **Ideias & Inovação**, Aracaju, v. 4, ed. 3, p. 57-66, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/6017/2956>. Acesso em: 26 abr. 2023.

SILVA, Adriana Santana; COSTA, Vanessa Carvalho; OLIVEIRA, Esmeralda Aparecida de. Recrutamento: O USO DO LINKEDIN NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO DAS EMPRESAS. Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/6425/1/automacaodeescritorioesecretariado_2021_2_adrianasantanasilva_recrutamentousodolinkedin.pdf. Acesso em: 12 abr. 2023.

SILVA, Jéssyca Rodrigues Henrique da; FILHO, Luiz Augusto Machado Mendes; BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva. Uso das Redes Sociais para se Promover no Mercado de Trabalho: um estudo com bacharéis e estudantes de Turismo em Natal, RN, Brasil. **Revista Turismo em Análise**, v. 29, ed. 3, p. 428-446, 2018. DOI <https://doi.org/10.11606/issn.1984-4867.v29i3p428-446>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rta/article/view/142054>. Acesso em: 23 maio 2023.

SILVA, Jessyca Rodrigues Henrique da; BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva. O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: Um estudo no setor hoteleiro. **PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019. DOI 10.5585/podium.v8i2.10665. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/podium/article/view/10665/pdf>. Acesso em: 1 maio 2023.