**1. TEMA**

A importância do recrutamento e seleção de pessoas no mercado de trabalho.

**2. DELIMITAÇÃO DO TEMA**

O tema de pesquisa proposto visa conhecer como acontece o processo de recrutamento e seleção de pessoas por intermédio das redes sociais. Com a concorrência das organizações nesse novo milênio, fazem com que o setor do RH opte por inovações na escolha de seu colaborador adquirindo pessoas mais capacitadas, talentosas e que passe um pouco mais de segurança para empresa.

**3. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA**

Com a expansão das redes sociais, as empresas estão além do processo de seleção tradicional aderido a uma nova forma de buscar o perfil adequado para a área pretendida. Este tipo de pesquisa foi aderido por países da Europa e Ásia onde está obtendo resultados.

Será que esse método dará resultados positivos no Brasil?

**4. HIPÓTESE**

Acredita-se que a seleção de recrutamento de pessoas poderia ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou mais amplamente entre os candidatos, aqueles mais adequados aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.

Espera-se ao final dessa pesquisa que a resposta ai problema, seja a seguinte hipótese:

* O profissional de sucesso precisa estar comprometido, envolver-se com a empresa, assumir a liderança de sua equipe, estar com a visão da empresa e com as metas estabelecidas, pois contratar pessoas e formar um eficiente time de colaboradores está entre as metas de sucesso de grandes organizações, exigindo cada vez mais de seus candidatos, sendo assim uma busca mais profundada de seu perfil buscando não só seu lado experiente mais sim seu cotidiano.

**5. OBJETIVOS**

**5.1 Objetivos Gerais**

Identificar como ocorre o processo de recrutamento de pessoas no mercado. Levantar quais as diferenças encontradas atualmente no processo de contratação em relação aos processos antigos. Verificar se as empresas consultam as redes sociais no processo seletivo de candidatos. Propor estratégias de seleção de competência usando como recursos as redes sociais.

**5.2 Objetivos Específicos**

Identificar como as empresas procedem em relação ao processo de seleção. Verificar quais são os processos mais utilizados pelas empresas. Analisar se as empresas utilizam as redes sociais como pré-requisito para esse processo.

**6. REVISÃO DA LITERATURA**

Cada sociedade tem sua cultura, assim como cada família, cada país, cada grupo social tem seus costumes, hábitos, delineando assim postura diante da sociedade. O mesmo pode ser dito das organizações, onde começamos a perceber que elas são capazes de influenciar diretamente nas vidas das pessoas e assim o fazem.

Segundo KANAANE (1999,P97):

[...] a organização é um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte, sendo assimilados e transmitidos sucessivamente pelos mesmos, daí a importância e a responsabilidade diante dos outros, das novas gerações. Tais valores representam a tecnologia, a estrutura de cargos, o status e o poder, e o sistema de comunicação como elementos básicos para a efetiva atuação organizacional.

“A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para existência da organização (CHIAVENATO, 1998,P23)”.

De acordo com Kotler (1998,p75), “a organização de uma empresa, consiste de sua estrutura politica e cultura coorporativa que tendem a tornassem disfuncionais em um ambiente de negócios rapidamente mutante”. Ou seja a organização precisa adaptar-se ás mudanças o mais rápido possível para garantir sua competitividade.

O fator que realmente constitui a dinâmica das organizações- seja privada ou publica, industriais ou prestadoras de serviço, lucrativas ou não, grandes ou pequenas- são pessoas. São elas as portadoras da inteligência que vivifica e norteia qualquer organização. A qualidade dos funcionários de uma organização seja conhecimentos e habilidades, seu entusiasmo e satisfação com seus cargos, seu senso de iniciativa para gerar riqueza, tudo isso tem um forte impacto na produtividade da organização, no nível de serviço ao cliente, reputação e competitividade.

Diante das inúmeras exigências muito se tem abordado quanto ás dificuldades encontradas no processo de recrutamento e seleção, para adentrar no mercado de trabalho, em que existem várias oferta de emprego oferecidas elas organizações.

Segundo CHIAVENATO (1998, P.169) define:

O mercado de trabalho ou mercado de emprego é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações e suas oportunidades de emprego. [...] O mercado de trabalho pode ser segmentado por setores de atividades ou por categorias [...] por tamanhos[...], ou ainda por regiões.

O mercado de trabalho está sempre em movimento. De um lado, estão as empresas que buscam encontrar um profissional completo, com todas as competências necessárias para desenvolver o trabalho; de outro estão os candidatos, que devem ter atitudes, capacidade, conhecimento e habilidade, por isso precisam de atualização constante. Porém a sintonia entre os dois lados não é fácil, ou falta qualificação ou as companhias não estão dispostas a pagar o salário solicitado quando encontram o profissional ideal.

As organizações e os indivíduos estão engajados em um continuo processo de atração. Da mesma forma que os indivíduos buscam entrar em organizações, seja na tentativa de desenvolvimento profissional, seja por busca de out-sustento, as empresas buscam indivíduos que possam compor o seu quadro de funcionários. O Objetivo comum é estabelecer uma relação de troca de benefícios, que será mais satisfatória se a pessoa escolhida apresentar os requisitos adequados.

“ O recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existente ou previstas (BHOLANDER,SNELL e SHERMAN,2003,P 76)”.

Segundo CHIAVENATO (1999,P53):

O Recrutamento é feito com base nos dados referentes às necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização e consiste nas atividades relacionadas com pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um numero suficiente de pessoas, entre as quais, possivelmente, aquelas necessárias à organização para consecução de seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, entre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização. Dentro desse conceito, recrutamento é uma atividade de relações publicas e de envolvimento da organização com a comunidade que a rodeia. Mais ainda, é uma atividade de comunicação com o ambiente externo, isto é, com o mercado. De uma lado, do que a organização precisa e, de outro lado, o que o mercado de RH pode oferece.

O processo de recrutamento e seleção é considerado essencial para empresas que buscam em um mercado com alta competitividade (BEZERRA e HELAL,2009).

De acordo com Afonso (2009), o desenvolvimento da tecnologia e da internet trouxe novas formas de relacionamentos, comunicação e organização das atividades humanas, como a utilização das redes sociais virtuais. Para Tomaél et al. (2005), “as redes sociais constituem uma das estratégias subjacentes utilizadas pela sociedade para o compartilhamento da informação e do conhecimento, mediante as relações entre atores que as integram” (p.93).

Os profissionais de Recursos Humanos estão avaliando se as informações do perfil dos candidatos nas redes sociais podem servir de base para a contratação dessas pessoas (KLUEMPER e ROSEN, 2009). Para os autores, essas informações podem causar impactos adversos, demonstrando a necessidade de estudos acadêmicos que evidenciem a importância desse critério de seleção.

**5.1-Redes Sociais**

Diversos são os autores que abordam sobre o tema das redes. No entanto, poucos pesquisadores discutem sobre as redes formadas pela sociedade, como as redes sociais. Para Tomaél et al. (2005), na área de Ciências Sociais, as redes se referem a sociedade como um conjunto de relações e funções das pessoas que se desenvolvem ao longo de suas vidas, tanto no ambiente familiar, na escola, na comunidade, quanto no campo profissional. Dessa forma, Kempe et al. (2003) argumenta que as pessoas formam complexas redes sociais com base em uma infinidade de distintas relações e interações, as quais influenciam as decisões e os comportamentos dos indivíduos.

Segundo Marteleto (2001), as redes sociais representam um ambiente de comunicação e troca, que ocorre em diversos níveis, na qual a informação percorre toda a rede. Diante desse contexto, as pessoas estão cada vez mais organizadas, não simplesmente em redes sociais, mas redes sociais mediadas pelo computador (CASTELLS, 20003), as quais denominam-se neste estudo, redes sociais da internet ou redes sociais virtuais.

A massificação das redes sociais da internet a partir do início do séc. XXI tem intensificado o interesse pelos estudos nessa área (CRESPO et al., 2009). Nesse sentido, buscando um entendimento do que são redes sociais da internet, pode-se destacar a visão de Afonso (2009, p.31), que considera as redes sociais como “grandes repositórios de informações, em que milhões de pessoas com objetivos comuns compartilham experiências de vida de maneira colaborativa e espontânea”.

Este conceito parece estar de acordo com a visão de Barnes e Barnes (2009), pois os autores consideram que os sites de redes sociais podem oferecer uma plataforma de comunicação unificada, em que a coleta de informações e a colaboração coletiva, podem ocorrer dentro do contexto de um repositório de conteúdo virtual. Dentre as diversas redes sociais disponíveis na internet, uma pesquisa de Santos et al.(2010) classificou as redes conforme sua popularidade e natureza. Foram determinadas cinco classes, apresentadas no Quadro 1, com seus respectivos exemplos:

|  |  |
| --- | --- |
| Classificação das redes sociais da internet | Exemplos |
| Sites de relacionamento | Orkut,facebook,mayspace |
| Blogues | Blogger,wordpress |
| Microbloggins | Twitter |
| Sites de relacionamento de mídia | Youtube flickr |
| Wikis | Wikipédia, dokuwiki |

**6.2 Recrutamento e seleção de Pessoal com apoio das Redes Sociais Virtuais.**

Com a grande alavanca da interatividade proporcionada pela internet, a tecnologia das redes sociais está sendo cada dia mais explorado por profissionais, estudantes, pesquisadores, consumidores ou simplesmente usuários interessados no tema (MÁXIMO, 2009). Devido a esta abrangência de público, as redes sociais são uma tecnologia de informação que as empresas estão adotando para fins diversos (KLUEMPER e ROSEN, 2009; AFONSO, 2009).

A tecnologia de informação tem sido utilizada pelas organizações como um facilitador de iniciativas estratégicas e competitivas. O departamento de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é um dos setores o qual tem utilizado as vantagens da tecnologia a fim de contribuir para que o negócio da organização seja bem sucedido (SHRIVASTAVA e SHAW, 2003). Nesse contexto das redes sociais, os gestores de recursos humanos já podem contar com esta tecnologia para divulgar e pesquisar na internet (KLUEMPER e ROSEN, 2009), como uma nova ferramenta de recrutamento e seleção (AFONSO, 2009).

Mais do que nunca, é preciso apropriar-se das novas técnicas e tecnologias para o recrutamento e seleção de pessoal (AFONSO, 2009). Capelli (2001) afirma que os serviços on-line de emprego fornecem acesso de informação livre aos candidatos, por isso é uma oportunidade para usar a reputação e a imagem da empresa, o marketing relacional, e outros métodos para atrair os potenciais candidatos. O site da empresa na internet é a principal via de acesso para esse fim, onde é possível reforçar a marca de recursos humanos e fornecer informações sobre empregos e condições de trabalho (CAPELLI, 2001).

Ainda na visão de Capelli (2001), além de disponibilizar a vaga no site da organização, outra forma de captação de pessoas diz respeito à própria empresa localizar profissionais que não estão procurando emprego, os denominados "candidatos passivos", através de visitas a salas de bate-papo, ingressos em comunidades virtuais. Da mesma forma, as redes sociais virtuais também podem ser usadas com essa finalidade.

Um aspecto levantado por Capelli (2001) é que o recrutamento on-line torna o processo mais barato e fácil de contratar empregados experientes; por outro lado, incentiva a contratação de fora em detrimento do desenvolvimento e colocação interna. Outro ponto a ser considerado é que devido à facilidade e à abundância do recrutamento on-line, torna-se fácil para os funcionários receber e aceitar outras propostas de emprego, mesmo que não estejam a procura (CAPELLI, 2001).

Nos últimos anos, muitas empresas têm utilizado as redes sociais virtuais para realizar o recrutamento e seleção de pessoal (AFONSO, 2009). Segundo o autor, o fato das pessoas estarem cadastradas em uma rede social demonstra um pouco do conhecimento de tecnologia exigido em qualquer empresa atualmente. Nesse sentido, Afonso (2009) ressalta que as empresas que realizam o recrutamento por meio de redes sociais virtuais, além da visualização dos currículos vitae disponíveis, rastreiam também a veracidade de acordo com as informações postadas.

Em estudos de Kluemper e Rosen (2009) os autores avaliaram traços de personalidade, inteligência e desempenho no perfil das redes sociais dos candidatos. Para eles, nas avaliações por meio das redes sociais virtuais pode-se obter uma ampla gama de informações pessoais que são reflexo de comportamentos e interações com outros usuários das redes, e podem realmente fornecer informações exclusivas não encontradas com outros métodos de seleção.

**6.3 Vantagens e desvantagens do uso das Redes Sociais Virtuais para Recrutamento e Seleção de Pessoal**

O uso das redes sociais virtuais para a realização do recrutamento e seleção nas organizações traz à tona tanto aspectos positivos quanto aspectos negativos dessa ferramenta.

No que tange as vantagens vislumbradas no recrutamento por meio de redes sociais, os gestores afirmaram possuir muitas nesse processo. Dentre elas está o custo inexistente, pois o acesso às redes sociais virtuais ocorre de forma gratuita. Além disso, se a empresa pretende atingir o público jovem, as redes sociais virtuais são muito importantes para se alcançar esse objetivo, conforme pode-se comprovar com a afirmação dos gestores.

O anúncio em jornal é muito caro, então não tem esse custo quando tu usa as redes sociais. Também dependendo do público que tu quer atingir tu não atinge através do jornal e as redes sociais podem servir.. Se é um público mais jovem, não vai lê classificado de jornal, mas vai vê o que tá acontecendo no Facebook, no Twitter (Gestores da E1).

Outra vantagem identificada foi o banco de dados disponível nas redes sociais, como o Orkut. Essa ação faz com que o gestor aumente a sua rede de contatos disponíveis tornando possível a divulgação das vagas e a procura por candidatos por esse meio.

Na verdade sabe o que eu utilizei bastante, eu utilizei pra criar um banco de dados pelo Orkut. Se vocês forem ver lá tem como exportar os seus contatos, todos, exporta e faz num Excel, PDF, não me lembro o que que ele faz, mas eu utilizei um tempo atrás, pra, antes de deletar a minha conta do Orkut e a conta da empresa, eu tirei todos os contatos que eu tinha lá, eu tinha dois perfis, então somava uns 1.500 contatos e peguei aqueles contatos por e-mail (Gestor da E6).

Nessa linha de entendimento, destacam-se também como vantagem a abrangência e a rapidez proporcionada pelo uso das redes sociais virtuais, segundo gestores das empresas. Para Máximo (2009), a tecnologia das redes sociais está sendo cada dia mais explorada por profissionais, estudantes, pesquisadores, consumidores ou simplesmente usuários interessados no tema. Isso pode ser comprovado com a fala de um dos gestores.

Eu acho que ela é rápida, é a rapidez e a abrangência, porque hoje as pessoas estão realmente muito conectadas, então, a gente abrange no fim. Hoje o foco dos nossos candidatos, não todos os públicos né, porque tem outros públicos que não. Mas assim, a maior parte das vagas que a gente tem, as pessoas, todas tem internet, mas ai nem todas as pessoas estão lendo o jornal (Gestor da E6)

No entanto, ao mesmo tempo que a abrangência pode ser considerada um aspecto positivo para o uso das redes sociais virtuais no recrutamento, também pode ser considerada negativa. A abrangência em excesso pode fazer com que as informações contidas nas redes sociais não estejam mais atualizadas e a expansão do nome da empresa pode suscitar comentários ou opiniões ruins que contribuam para a formação de uma imagem negativa da organização, como se ela não tivesse o devido cuidado com as informações repassadas aos seus contatos. As fala dos gestores das empresas corroboram esse entendimento.

Além disso, outra desvantagem do recrutamento é a limitação de informações apresentadas nos perfis de candidatos nas redes sociais, como o LinkedIn, conforme exemplificado pelo gestor. Segundo o entrevistado, isso faz com que o processo de recrutamento seja mais demorado, pois primeiramente o gestor busca um contato com os possíveis candidatos a vaga na empresa e muitas vezes a pessoa não fornece as informações necessárias na rede.

Segundo os gestores, as desvantagens do processo de seleção dizem respeito ao risco de pré-julgamento de uma pessoa pelo seu perfil pessoal nas redes sociais virtuais, não sendo levado em consideração o perfil profissional. A maioria dos gestores afirmou que as informações contidas nas redes sociais virtuais não devem ser vistas como uma verdade absoluta, pois as pessoas podem “mascarar” as suas identidades nos perfis, demonstrando ser uma pessoa que na realidade não são. Além disso, a análise de um perfil não deve ser feita de maneira isolada, fora de um contexto. Isso poderia fazer com que ocorressem interpretações equivocadas ou rotulações, como pode ser visto nas afirmações dos entrevistados.

Outra desvantagem percebida pelos gestores foi à questão de que nem todas as pessoas fazem parte de redes sociais virtuais. Nesse sentido, a escolha do candidato por esse critério poderia tornar mais difícil a comparação entre os candidatos, conforme o gestor: “nem todo mundo tem, eu mesma optei por não ter, mas sei que alguns funcionários têm, nem todos, então eu acho que não dá pra se basear por isso, porque tu não consegue ver o melhor”.

Dessa forma, pode-se perceber que os gestores visualizam mais desvantagens do que vantagens no processo de seleção, isso pode ser devido à dificuldade que as pessoas têm em serem imparciais ao analisar as redes sociais virtuais dos candidatos. Ao mesmo tempo, os gestores afirmam que há mais vantagens no uso das redes sociais no processo de recrutamento do que de seleção.

**6.4 Elementos avaliados nos perfis das pessoas em Redes Sociais Virtuais**

Quando os gestores das empresas acessam o perfil de candidatos em redes sociais, eles analisam variados elementos, que contribuem para formar a identidade do indivíduo. Para os gestores, as comunidades, a maneira de escrita e o conteúdo a que se refere demonstram como é a pessoa. Além disso, questões sobre relacionamentos despertam grande interesse dos gestores para a escolha dos candidatos, conforme as falas apresentadas.

Outro elemento de análise pelos gestores nos perfis dos candidatos são comentários e fotos que possam demonstrar a índole e valores das pessoas. Segundo Rosa (2002), devido a evolução dos critérios para a seleção de pessoas, os valores e planos futuros do candidato estão sendo cada vez mais levados em consideração para a escolha. Esses elementos podem pontuar negativamente ou positivamente para a contratação.

Acrescenta-se também o contato demonstrando algum conhecimento de tecnologia, que pode ser um fator relevante para a análise do perfil do candidato, dependendo da vaga disponível na empresa. O fato das pessoas estarem cadastradas em uma rede social demonstra um pouco do conhecimento de tecnologia exigido em qualquer empresa atualmente (AFONSO, 2009). A afirmação do gestor comprova essa ideia.

As pessoas que, aparentemente, mantém relacionamentos saudáveis nas redes sociais virtuais, comentam sobre negócios, leituras, ideias, compartilham informações e possuem uma família, passam uma maior credibilidade aos gestores das organizações pesquisadas, despertando o interesse e contribuindo para a boa imagem dos indivíduos. Dessa forma, conforme relato de um dos gestores, a organização realiza o trabalho semelhante ao de uma seguradora de carros, no momento em que analisa as pessoas de risco para o emprego, aquelas que possuem maior responsabilidade e trazem certa segurança à empresa. As falas dos gestores corroboram a ideia exposta.

Dessa forma, vislumbra-se a preocupação dos gestores em identificar elementos positivos que caracterizam o candidato, como a agilidade, a gentileza, a simpatia, o dinamismo e o espírito de trabalho em equipe. Além disso, as características consideradas negativas, como a falta de educação, intolerância, questões relacionadas à bebida também foram comentadas pelos gestores.

**6.5 Tendência ao Uso das Redes Sociais**

Para Barnes e Barnes (2009), as empresas estão utilizando cada vez mais as redes sociais. Os resultados da pesquisa corroboram essa afirmação, pois, de modo geral, a maioria dos gestores acredita que há uma propensão quanto à utilização dessas redes dentro das organizações, inclusive para o processo de recrutamento e seleção. Dessa forma, os pesquisados consideram o uso das redes sociais uma tendência à medida que a tecnologia vem aumentando de forma acelerada, conforme os relatos dos entrevistados.

Cabe ressaltar que os gestores das empresas, ao serem questionados se realizariam a seleção de pessoal somente por meio de redes sociais virtuais, responderam negativamente a pergunta. “Só a tecnologia não basta. A tecnologia pode facilitar a vida das pessoas, mas dificilmente poderá substituir o contato humano.” (MACUCCI e MATIAS, 2002, p.399).

Segundo a visão dos pesquisados, as entrevistas individuais são etapas fundamentais no processo seletivo, na qual possibilita o esclarecimento de dúvidas e fornece maior segurança ao gestor. De acordo com Capelli (2001), a tecnologia on-line é fundamental para as empresas atraírem melhores candidatos, porém o contato humano ainda é indispensável. Com o auxílio das redes sociais, um dos gestores afirmou que contribuiria em caso de desempate.

**7. METODOLOGIA**

**7.1 Classificação da pesquisa.**

Para realização deste trabalho de pesquisa, foi aplicada a pesquisa exploratória e descritiva.

Segundo ferrão (2003,p.80), a pesquisa exploratória recomenda:

É o primeiro passo do trabalho científico. Geralmente é a bibliografia, pois se avalia a possibilidade de desenvolver uma pesquisa sobre determinado assunto. Estabelecem critérios, métodos, técnicas, para a elaboração de uma pesquisa. Visa oferecer informações sobre o assunto, definir os objetivos da pesquisa e orientar a formulação da hipótese.

Foi utilizada neste trabalho, a pesquisa exploratória para fazer o levantamento bibliográfico estimulado a compreensão e o aprimoramento do processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas.

De acordo com Ferrão (2003, p.80), a pesquisa descritiva tem como objetivo:

Promover estudo, análise, registro e interpretação dos fatos do mundo físico, sem a interferência do pesquisador. É geralmente solicitada por empresas comerciais, institutos pedagógicos e partidos políticos. Geralmente os dados são coletados pela aplicação de entrevista, questionário e observação. Exemplo: pesquisa de opiniões, mercadológicas político-partidárias, níveis de escolaridade, níveis sócio-econômicos, condições da moradia.

Ao utilizar a pesquisa descritiva foi possível identificar características tanto dos candidatos, quanto dos Recursos humanos sobre a importância do Recrutamento e Seleção de Pessoas de diversas maneiras.

A metodologia analisa a consistência dos métodos e estuda os meios aplicados nas pesquisas, bem como, dirige uma pesquisa para um contexto cientifico. Para a composição da metodologia deste projeto serão também utilizados: a pesquisa qualitativa, método dedutivo, a pesquisa descritiva exploratória e determinada técnicas de pesquisa.

Como referencia a utilização da pesquisa qualitativa, nota-se que este modelo permite interpretação dos acontecimentos observados.

Em consonância com isso Oliveira (2001, p.117), coloca que:

As pesquisas que se utilizam da abordagem qualitativa possuem a facilidade de descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formações de opiniões de determinado grupo e permitir, em grau de maior profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

Quanto ao método, se destacarão os argumentos dedutivos. Verifica-se o método dedutivo possibilita a transformação de enunciados gerais em específicos. De acordo com Salmom (1987, p.30) destaca-se como característica dos argumentos dedutivos, ”se todas as premissas são verdadeiras, a conclusão deve ser verdadeira.”.

A pesquisa descritiva exploratória será aproveitada para realização de uma analise preliminar dos objetivos da pesquisa. Segundo Oliveira (2001, p.134) manifesta-se no sentido de que a pesquisa exploratória “a ênfase é dada á descoberta de praticas ou diretrizes que precisam modificar-se na elaboração de alternativas que possam ser substituídas”.

**7.2 Técnicas de Coletas de Dados**

Para coleta de dados utilizamos como técnica a pesquisa bibliográfica, estudo de caso. Segundo Ferrão (2003, p.61):

A pesquisa bibliográfica tem por finalidade, conhecer as diferentes formas de contribuições científicas que se realizam sobre determinado assunto ou fenômeno. A pesquisa bibliográfica consiste em levantar fichas, relacionar referenciar, l er, arquivar, fazer resumos, análise de todas as informações produzidas sobre determinado assunto, que foi assumido como tema para realização de uma pesquisa científica. Abrange todas as bibliografias encontradas em domínio publico como: livros, revistas, monografias, teses, materiais de jornais, artigos de Internet, comunicações realizadas pelos meios de comunicação orais e audiovisuais – rádio, televisão, gravações, filmes, [...]

Para Gil (2002, p. 54) o estudo de caso é:

Uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetivos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.

**7.3 Fontes para coletas de dados**

As fontes para coletas de dados deste trabalho de pesquisa foram ás primarias e secundarias.

Segundo Andrade (2001, p.43), entende-se por fontes primárias e secundárias:

Fontes primárias são constituídas por obras ou textos originais, material ainda não trabalhado, sobre determinado assunto. Fontes secundárias referem-se a determinadas fontes primárias, isto é, são constituídas pela literatura originada de determinadas fontes primárias e constituem-se em fontes das pesquisas bibliográfica.

Ao realizar os estudos, utilizou-se nesta pesquisa a fonte primária e, pois verificou-se a necessidade de todas as formas de coletas de dados, onde a fonte primárias se deu através de dados de pesquisa textuais, sendo a secundária fontes bibliográficas.

Assim sendo, verifica-se que metodologia será o instrumento que permitirá a utilização de meios e técnicas para a construção de um projeto com maior aprofundamento científico. Por meio da metodologia, obtém-se uma redação mais eficiente, como também, uma argumentação mais persuasiva, demonstrando um raciocínio plausível e melhor estruturado.

Neste projeto, se destacarão como procedimentos metodológicos: a pesquisa qualitativa, o método dedutivo, a pesquisa descritiva exploratória e técnicas, como pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, análise documenta

**8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO**

No cronograma seguinte, representado na figura 1, esta relacionada ás atividades da pesquisa e período necessário para planeamento, à execução e elaboração do relatório final.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| DESCRIÇÃO DAS ETAPAS | 2012  MESES | | | |
| agos. | set. | out. | nov. |
| Definição do título |  |  |  | X |
| Elaboração do projeto |  |  |  | X |
| Revisão da Literatura |  |  |  | X |
| Redação do projeto |  |  |  | X |
| Entrega do projeto |  |  |  | X |

**9 ORÇAMENTO**

|  |  |
| --- | --- |
| Transporte | R$ 12,40 |
| Impressão | R$ 2,00 |
| Total | R$14,40 |

**10 RESUTADOS ESPERADOS**

Com a realização desse estudo, pode-se verificar que o objetivo proposto de analisar a percepção de gestores de Recursos Humanos quanto ao uso das Redes Sociais Virtuais para o Recrutamento e Seleção de Pessoal foi atingido. Além disso, todas as questões que nortearam esse estudo foram respondidas. As principais etapas do processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal puderam ser identificadas, destacando-se a utilização das redes sociais virtuais.

No que tange as redes sociais virtuais utilizadas pelas empresas foram encontradas Blog, Facebook, Orkut, Formspring, You Tube, Twitter e LinkedIn. As redes sociais virtuais utilizadas para a realização do recrutamento mencionadas foram Twitter, Formspring, You Tube, LinkedIn, Orkut e Facebook; já para a seleção de pessoal as redes citadas foramFacebook, Twitter e Orkut. Ressalta-se que somente o gestor da E4 afirmou que a empresa não possui acesso as redes sociais virtuais, enquanto as outras utilizam ao menos uma.

Quanto às vantagens e desvantagens do uso das redes sociais virtuais para o recrutamento e seleção de pessoal foi evidenciado que há mais vantagens no recrutamento e mais desvantagens na seleção. Os principais benefícios foram a inexistência de custo, atingir o público jovem, fornecer um banco de dados para contato, abrangência e rapidez, para o recrutamento; e os aspectos negativos foram a expansão do nome da empresa de forma negativa, poucas informações, abrangência em excesso. No processo de seleção destacam-se as vantagens: complemento da imagem da pessoa e critério de desempate; e as desvantagens: risco de julgar, rotular pessoas; risco das pessoas “mascararem” um perfil, considerar em demasiado fatores pessoais; não ser uma verdade universal e nem todas as pessoas possuem.

Evidenciou-se que os gestores apenas dois gestores entrevistados analisam elementos nos perfis dos candidatos no processo de seleção. No entanto, os outros também consideram que alguns elementos podem mostrar características das pessoas e influenciar a sua decisão.

Os elementos identificados na pesquisa foram: estado civil, família, valores, responsabilidades, interesses, vínculos, forma de comunicação, escrita, assuntos abordados, informação referente ao trabalho, conhecimentos específicos, características que representam a personalidade do indivíduo e comunidades, blog e fotos do perfil.

Os resultados sugerem uma tendência quanto ao uso das redes sociais virtuais no recrutamento e seleção de pessoal para as organizações. Embora o contato humano não seja substituído por essa tecnologia, ela serve como uma informação adicional para realização das etapas, além de não ter custo, ter uma ampla abrangência e obter rapidez nas informações.

Apresenta-se como limitação, a não generalização dos resultados, devido ao número de empresas pesquisadas. Como estudos futuros sugere-se a ampliação dessa pesquisa sobre as temáticas em questão, incluindo a ótica de candidatos que estejam buscando vagas de emprego, a fim de verificar se há uma preocupação com seus perfis nas redes sociais virtuais bem como se utilizam essa tecnologia para buscar essas vagas.

**11 REFERENCIAS**

1. ANDRAD, Maria Margarida de. Introdução á Metodologia do trabalho cientifico.5.ed. São Paulo, 2001.

2. BHOLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Athur. Adminsitraçao de recursos humanos. São Paulo: Thomsom. 2003.

3.CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. 5. Ed. São Paulo, 1998.

4.FERRÃO, Romário Gava. Metodologia cientifica para iniciantes em pesquisa. Linhares, ES. 2003.

5.GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa.4. ed. São Paulo.2002.

6.IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2261&id_pagina=1>

7.REVISTA ISTOÉ: Mercado Digital: Empresas miram redes sociais na hora de encontrar talentos.15/09/10. Autor: Flávia Gianini. Disponível: <http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/34362_EMPRESAS+MIRAM+REDES+SOCIAIS+NA+HORA+DE+ENCONTRAR+TALENTOS>

8.REVISTA EXAME: O que os recrutadores procuram nas redes sociais.ed.28/10/12.Autor: Camila Pati. Disponível: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/o-que-os-recrutadores-procuram-nas-redes-sociais?page=1>

9.ABRH-NACIONAL: Associação Brasileira de Recursos Humanos. O papel das redes sociais na vida do selecionador de pessoal. 01/03/12. Autor: Fernando Montero da Costa. Disponível: <http://www.abrhnacional.org.br/component/content/article/706-o-papel-das-redes-sociais-na-vida-do-selecionador-de-pessoal.html>