



**O *LinkedIn* como ferramenta no Recrutamento e Selecção: como criar um perfil atractivo na procura de emprego?**

**Natacha Alexandra Carneiro Silveira**

**Dissertação de Mestrado**

**Mestrado em Assessoria de Administração**

**Porto – 2017**  
**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**





**O *LinkedIn* como ferramenta no Recrutamento e Selecção: como criar um perfil atractivo na procura de emprego?**

**Natacha Alexandra Carneiro Silveira**

**Dissertação de Mestrado  
apresentada ao Instituto de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção  
do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob orientação de  
Doutora Zita Romero e Doutora Mariana Malta**

**Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri**

**Porto – 2017  
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO  
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**



## **Opções de normalização**

Utilizamos as normas da *American Psychological Association* (APA) para elaboração das citações e das referências bibliográficas.

Por opção da autora, a ortografia da proposta de dissertação ora apresentada não segue as regras do Acordo Ortográfico de 1990: não existem fontes credíveis sobre a utilização das regras ortográficas nele contidas, e existem opções díspares sobre a sua aplicação nas diversas fontes que declaram adoptar as referidas regras.

## Resumo

A área dos Recursos Humanos detém bastante importância numa organização. Preencher as vagas existentes com as pessoas certas pode ser uma das causas de sucesso de uma organização. Autores como Chiavenato (1999) produziram várias obras acerca do tema, que se mantêm actuais. No entanto, o processo de Recrutamento e Selecção tem evoluído juntamente com as necessidades de cada organização e de cada candidato. Com a crescente utilização de redes sociais, surgem as que se dedicam à vertente profissional dos seus utilizadores, como é o caso da plataforma *LinkedIn*, cada vez mais proeminente entre profissionais das mais variadas áreas. Nesta plataforma, as organizações podem dar a conhecer a sua oferta, e os restantes utilizadores podem utilizar o seu perfil como modo de se candidatarem a estas ofertas de emprego.

A maneira como cada utilizador constrói o seu perfil, um *Curriculum Vitae* online, pode persuadir ou dissuadir potenciais empregadores, quer pela sua construção inadequada, quer pela falta de informação diferenciadora.

Nesta dissertação, procurou-se averiguar quais as características que as empresas consideram importantes ao recrutar um candidato, e de que modo o fazem utilizando o *LinkedIn*; e onde encontram as informações que distinguem os candidatos preferidos quando pesquisam um perfil. Também se procurou saber de que modo são afectados os candidatos, no grupo específico de Assessores de Administração. De que modo utilizam esta rede profissional? Qual a importância percebida da mesma? Estará o seu perfil construído de modo apelativo, e contém as informações procuradas pelos recrutadores?

O objectivo desta dissertação é responder a estas questões, e elaborar um breve Guia prático que possa servir de auxílio ao preenchimento do perfil no *LinkedIn*, como modo de tornar cada perfil simples, mas diferente dos restantes.

O estudo efectuado é qualitativo, assentando em questionários e entrevistas, e os resultados obtidos apontam qual o perfil mais procurado pelas empresas ao recrutar, assim como a possibilidade de se construir um perfil que corresponda, ou vá ao encontro o mais possível do desejado.

## Palavras-Chave

Recrutamento e Selecção; *LinkedIn*; Construção de perfil profissional; E-Recrutamento; Candidaturas a emprego

## **Abstract**

The Human Resource area is very important in an organization. Filling existent positions with the right people can be one of the causes for success in an organization. Authors such as Chiavenato (1999) have produced various works on the subject that remain up to date.

With the growing use of social networks, some dedicated to the professional side of users have appeared, such as *LinkedIn*, a fast-growing platform amongst professionals of various areas.

But the way each user builds their profile, an online *Curriculum Vitae*, may persuade or dissuade potential employers, being by its inadequate construction, or by its lack of differentiating information.

In this dissertation, we aim to find out which characteristics organizations find most appealing with recruiting someone, and how they do it using *LinkedIn* when researching a profile, where do they find the type of information that sets the candidates apart, from least to most adequate?

This work also aims to understand the way candidates are affected, in the specific case of Administrative Assistants. How do they use this professional network? How do they perceive its importance? Is their profile built in an attractive manner and containing the information recruiters seek?

The objective of this work is to answer these questions, and to elaborate a brief practical guide that may be used to aid in the construction of a *LinkedIn* profile, to make each profile simple, but different from the rest.

The study uses qualitative methods, supported by questionnaires and interviews, and the obtained results show which profile is most appealing to organizations when recruiting, as well as the possibility to obtain a profile that matches the organizations needs.

## **Keywords**

Recruitment and Selection; *LinkedIn*; Profile building; E-Recruitment; Job applications

## **Agradecimentos**

Ao entregar esta dissertação, dou mais um passo na direcção da conclusão da minha vida académica. Ingressei neste mesmo instituto em 2009, na Licenciatura em Comércio Internacional, e quando a terminei, após um longo caminho, ingressei de imediato neste Mestrado. O percurso não foi fácil, mas ao ver mais esta etapa quase concluída, não posso deixar de pensar que valeu a pena todo o esforço e determinação. Não seria possível terminar sem deixar um agradecimento a quem me tem apoiado durante este longo percurso.

Em primeiro lugar, e não poderia ser de outra maneira, à minha mãe:

Obrigada mãe, por todo o apoio, não só ao longo da Licenciatura e do Mestrado, mas de toda a minha vida. Obrigado pela compreensão, pelo carinho, por me fazeres sempre perceber o meu valor e a minha capacidade para fazer as coisas, até as tarefas mais difíceis. Obrigada pela paciência interminável, mesmo quando eu já devia estar a embranquecer ainda mais o teu cabelo, por tudo e mais alguma coisa. Sou igual a ti, e isso deixa-me orgulhosa além do que consiga alguma vez explicar.

Obrigada aos meus avós, que apesar de já não poderem estar presentes neste momento, sempre deixaram claro todo o seu amor por mim, sempre fizeram o possível e o impossível por mim, e que de certeza estariam muito orgulhosos deste momento. Espero que se orgulhem de mim, não só por isto, mas por tudo o que tenho tentado fazer na minha vida. Especialmente a ti, Avô, tenho a certeza que ias adorar ver a tua “miúda” a mostrar que é capaz de completar qualquer tarefa que decida começar. Como dizia no filme que vi há pouco tempo, não há sítio que eu vá, que não estejam comigo.

Às Doutoradas Zita Romero e Mariana Malta, minhas orientadoras, por terem aceitado orientar-me, agradeço a paciência e apoio incondicional em todas as fases da minha dissertação, e por me ajudarem a colocar em perspectiva o que corria mal durante todo o processo, em especial quando mais ficava perdida. Sei que não fui a orientanda mais comunicativa, mas agradeço a compreensão por isso.

À minha melhor amiga, Daniela Nobre, que me acompanha há vinte anos, desde o nosso primeiro dia de escola primária, e que, por saber exactamente o pânico que se apodera de nós ao fazer uma dissertação, sempre teve paciência comigo e com os meus horários caóticos, que me atendia sempre os telefonemas quando começava a entrar em



pânico e que passou horas comigo ao telefone e no Skype, que me ajudou a dissipar o meu mau-humor.

Aos meus amigos Débora e André: Débora, obrigada por passares horas comigo na biblioteca e por me deixares desabafar mesmo as coisas mais simples, por me acompanhares nos intervalos para café, mesmo tu não bebendo café, por me lembrares da quantidade de café que já tinha bebido, por me convidares a ir jantar vezes e vezes sem conta, para me ajudares a perceber como prosseguir na dissertação, e ao André, por ter a paciência de me ajudar com a análise de dados, por ouvir os meus devaneios também, e por ainda me fazer o jantar.

Ao ISCAP, por estes oito anos, nos quais que fiz parte da Associação de Estudantes, Conselho Fiscal, Comissão de Curso, Tuna Feminina, Conselho Pedagógico e várias comissões organizadoras, por me proporcionar todas as oportunidades de crescer enquanto pessoa, e de adquirir capacidades que levarei comigo para o futuro, ainda que retirando às horas de sono, e por haver sempre alguém a lembrar-me de comer, e a lembrar-me de dormir e de respirar.

Obrigada, de todo o meu coração.

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – Diferença entre aptidão e capacidade.....	21
Tabela 2 – Diferenças entre as três dissertações.....	27
Tabela 3 - “Confirma que esta empresa utiliza a plataforma online <i>LinkedIn</i> para procurar e selecionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?”.....	37
Tabela 4 - “Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?”.....	37
Tabela 5 - “Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo <i>LinkedIn</i> , comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?”.....	38
Tabela 6- “Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?”.....	38
Tabela 7 - “Que vantagens encontra na utilização do <i>LinkedIn</i> para o Recrutamento e Selecção de candidatos?”.....	39
Tabela 8 - “Como classifica o tempo de duração do processo de recrutamento e selecção usando o <i>LinkedIn</i> , comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?”.....	39
Tabela 9 - “Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma <i>LinkedIn</i> ?”.....	40
Tabela 10 - “Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?”.....	40
Tabela 11 - “E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?”.....	41
Tabela 12 - “E que características pessoais mais valoriza no mesmo?”.....	42
Tabela 13 - “Encontra-se empregado/a de momento?”.....	51
Tabela 14 - “O emprego está/estava relacionado com a área de Assessoria/Assessoria de Administração?”.....	51
Tabela 15 - “Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?”.....	51
Tabela 16 - “Por que processos de Selecção passou?”.....	52
Tabela 17 - “Em algum momento do processo de Selecção, lhe foi comunicado pela entidade, ou percebeu que a entidade empregadora teria verificado o seu perfil <i>LinkedIn</i> , por exemplo, como modo de confirmação de dados?”.....	52

Tabela 18 - “Acha que o seu perfil na plataforma <i>LinkedIn</i> contribuiu positivamente para o seu recrutamento?”	52
Tabela 19 - “O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online <i>LinkedIn</i> ?”	53
Tabela 20 - “Quais os resultados obtidos até agora?”	53
Tabela 21 - “Está a par de quem visualiza o seu perfil no <i>LinkedIn</i> ?”	53
Tabela 22 - “Sabe quem visitou o seu perfil?”	53
Tabela 23 - “Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no <i>LinkedIn</i> ?”	54
Tabela 24 - “De entre os campos de: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., quais os que considera mais importante preencher?”	54
Tabela 25 - “Quais destes preencheu no seu perfil? Porquê?”	55
Tabela 26 - “Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?”	55
Tabela 27 - “Na sua opinião, os factores extracurriculares serão um ponto importante na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?”	56
Tabela 28 - “Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?”	56
Tabela 29 - “Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do <i>LinkedIn</i> , em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?”	57
Tabela 30 - “Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o <i>LinkedIn</i> é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?”	57
Tabela 31 - “Pesquisou anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?”	57
Tabela 32 - “Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?”	58
Tabela 33 - “Julga que os anúncios publicitados no <i>LinkedIn</i> são suficientemente explicativos da posição divulgada, das funções a exercer?”	58
Tabela 34 - “Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis dos <i>LinkedIn</i> , que actualmente não sejam facultadas?”	59
Tabela 35 - “Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?”	59

Tabela 36 - “Considera o <i>LinkedIn</i> uma ferramenta útil para a empregabilidade?”.....	59
Tabela 37 - “Tem sugestões de possíveis melhorias?”.....	60
Tabela 38 - “Autoriza a análise do seu perfil no <i>LinkedIn</i> para continuação do estudo?”.....	60
Tabela 39 – Características privilegiadas pelos empregadores e respectivos campos no <i>LinkedIn</i> .....	70
Tabela 40 – Grau de concretização dos objectivos da investigação.....	76

## Índice de Figuras

Figura 1 – Desenho de Investigação.....	31
Figura 2 – Campos de Introdução.....	82
Figura 3 – Informações acerca do detentor de perfil.....	83
Figura 4 – Campo de Preenchimento do Sector de Actividade e Resumo.....	84
Figura 5 – Campo para incluir o Resumo e Força do Perfil.....	85
Figura 6 – Visualizações de Perfil e de Publicações.....	86
Figura 7 – Campo “Fortaleça o seu perfil”.....	87
Figura 8 – Campo para adicionar Secções ao perfil.....	88
Figura 9 - Campo para preencher o “Histórico Profissional”.....	89
Figura 10 – Campo das informações sobre Experiência Profissional.....	89
Figura 11 – Área da Descrição de funções.....	90
Figura 12 – Áreas do Campo da Formação Académica.....	90
Figura 13 – Campo para inserir Actividades no decurso da Formação Académica.....	91
Figura 14 – Visualização das Actividades.....	92
Figura 15 - Campo para inserir trabalhos voluntários.....	93
Figura 16 - Campo para Adicionar Competências.....	93
Figura 17 - Campo das Competências.....	93
Figura 18 - Campo das Conquistas.....	94
Figura 19 – Área do Título do Certificado.....	95
Figura 20 – Área do Período de validade do Certificado.....	95
Figura 21 – Área do Nome e data do Projecto.....	96
Figura 22 – Área para adicionar Colaboradores dos Projectos.....	96
Figura 23 – Subcampo para “Adicionar Idioma”.....	97
Figura 24 – Subcampo dos Cursos.....	98
Figura 25 – Subcampo dos Reconhecimentos e Prémios.....	99
Figura 26 – Subcampo das Publicações.....	100
Figura 27 – Área dos Co-autores da Publicação.....	100
Figura 28 – Subcampo das Notas.....	101
Figura 29 – Subcampo das Organizações.....	102

Figura 30 – Subcampo das Patentes.....	103
Figura 31 – Local para escolher a partilha de Actualizações.....	103
Figura 32 – Campo dos Interesses.....	104

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Sexo.....	43
Gráfico 2 – Faixa Etária.....	43
Gráfico 3 – Ano de Término de Licenciatura/Mestrado.....	44
Gráfico 4 – Está empregado actualmente?.....	44
Gráfico 5 – Está empregado na área de Formação?.....	45
Gráfico 6 – Conhece o <i>LinkedIn</i> ?.....	45
Gráfico 7 – Possui perfil no <i>LinkedIn</i> ?.....	46
Gráfico 8 – Porque não possui perfil na plataforma?.....	47
Gráfico 9 – Pensaria em criar um perfil?.....	47
Gráfico 10 – Frequência de Actualização.....	48
Gráfico 11 – Para que utiliza o <i>LinkedIn</i> ?.....	48
Gráfico 12 – Já foi contactado através do <i>LinkedIn</i> ?.....	49
Gráfico 13 – Que vantagens encontra nesta plataforma?.....	49
Gráfico 14 – Participaria numa segunda fase de investigação?.....	50

# Índice geral

<b>Opções de Normalização.....</b>	<b>iii</b>
<b>Resumo.....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>v</b>
<b>Agradecimentos.....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de Tabelas.....</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de Figuras.....</b>	<b>xi</b>
<b>Índice de Gráficos.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I – Revisão da Literatura.....</b>	<b>7</b>
1.1. Gestão de Recursos Humanos.....	8
1.2. Recrutamento.....	9
1.2.1. Definição do Conceito.....	9
1.2.2. Recrutamento Interno.....	11
1.2.3. Recrutamento Externo.....	12
1.2.4. Técnicas de Recrutamento Externo.....	12
1.3. E-Recrutamento.....	15
1.3.1 Definição do Conceito.....	15
1.4. Selecção.....	16
1.4.1. Definição do Conceito.....	16
1.4.2. Técnicas de Selecção.....	18
1.4.3. Critérios de Selecção.....	21
1.5. Redes Sociais na Selecção.....	22
1.6. O <i>LinkedIn</i> .....	23
1.7. Outras Investigações Similares.....	25
<b>Capítulo II – Abordagem Metodológica.....</b>	<b>29</b>
2.1. Introdução.....	30
2.3. Metodologia Utilizada.....	30



<b>Capítulo III – Apresentação de Resultados.....</b>	<b>35</b>
3.1. Introdução.....	36
3.2. Primeira Fase da Investigação.....	36
3.2.1 Questionário às empresas.....	36
3.2.2. Questionário aos formados em Assessoria.....	42
3.3. Segunda Fase da Investigação.....	50
3.3.1 Entrevistas Presenciais.....	50
3.3.2 Análise dos Perfis Individuais.....	60
<b>Capítulo IV – Discussão de Resultados.....</b>	<b>65</b>
4.1. Introdução.....	66
4.2. Comparação de Dados.....	66
<b>Capítulo V – Conclusão.....</b>	<b>73</b>
5.1. Conclusões.....	74
5.2. Limitações a este trabalho.....	78
5.3 Sugestões de Investigação Futura.....	78
<b>Capítulo VI – Guia de preenchimento do perfil <i>LinkedIn</i>.....</b>	<b>81</b>
<b>Referências Bibliográficas e Webgráficas.....</b>	<b>105</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>111</b>



## **Introdução**

Esta investigação surge no âmbito do plano curricular do Mestrado de Assessoria de Administração, leccionado no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, pertencente ao Politécnico do Porto (ISCAP-PP).

## 1. Motivação para a investigação

Por entre os diversos temas apresentados à turma para servirem de mote à investigação, este foi o que suscitou maior curiosidade e aparentemente motivou a encetar esta investigação. Acresce reconhecer-se uma crescente importância das redes profissionais como modo de estabelecer contactos e aprofundar conhecimentos, em especial no que diz respeito à procura activa de emprego. Além disso, tivemos vontade de perceber de que modo estas redes contribuem efectivamente para o Recrutamento e Selecção de candidatos na área de formação do curso acima mencionado.

Dirigiu-se, então, o foco da investigação para a utilização de uma plataforma profissional na procura de emprego, no caso dos formados no ISCAP em Assessores de Administração e Assessoria e Tradução, e de empresas que utilizem essa plataforma para o Recrutamento e Selecção de candidatos a vagas disponíveis nas suas instalações.

A plataforma escolhida para o efeito foi o *LinkedIn*, uma rede assumidamente profissional, de acordo com as informações descritas na própria página online (<https://www.linkedin.com/>).

A investigação iniciou-se com uma pesquisa bibliográfica, para melhor compreender os métodos de Recrutamento e Selecção existentes, que, como veremos abaixo, convencionaremos designá-los por uma expressão própria, e de que maneira a utilização do *LinkedIn* modificaria ou acrescentaria algo a estes processos.

Também se julgou necessário descrever brevemente a referida plataforma online, para melhor entender que campos de informação possíveis oferece aos seus utilizadores.

Com o aparecimento da necessidade de preencher vagas de trabalho nas diversas entidades empregadoras, começaram a ser utilizadas diversas formas de recrutamento.

O acto de recrutar pessoal qualificado para cada vaga pode ser definido como um conjunto de actividades desenvolvidas por uma organização, com o objectivo de identificar candidatos aptos e de os atrair para a organização (Taylor & Collins, 2000).

Estas entidades empregadoras recorrem a diversos métodos, por forma a recrutar candidatos. Davide Cardeira (2011) menciona alguns destes métodos, tais como: os

anúncios publicados em jornais e/ou revistas, o recurso a agências de emprego, a feiras de emprego, entre outros.

Como é possível perceber também, através da obra de Chiavenato (1999), para a escolha dos candidatos às vagas podem ser utilizados, entre outros, questionários de personalidade e testes de integridade, análise do *Curriculum Vitae* do candidato, referências e/ou cartas de recomendação, e entrevistas presenciais. Ao longo desta dissertação, o procedimento que utiliza os métodos supracitados, irá ser denominado como “prática convencional de recrutamento”.

Com o desenvolvimento da Web 2.0 e 3.0, no âmbito das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), temos assistido ao surgimento de outras práticas de recrutamento mais dinâmicas e interactivas. Com efeito, se a Web 2.0 democratizou o acesso e a participação do vulgar cidadão na Internet, a Web 3.0. por seu lado, deu um passo em frente e assentando na utilização de software de análise de conteúdo, recolhe os dados inseridos e oferece ao utilizador respostas concretas e personalizadas, de acordo com as suas preferências, aproximando-se o mais possível da inteligência artificial ([www.publico.pt](http://www.publico.pt), 2009).

## 2. Objectivos e Resultados Esperados

Este trabalho tem como objectivos:

1. Definir os conceitos de Recrutamento e Selecção que designaremos por convencionais;
2. Entender as razões que levam as empresas a recorrer a métodos apoiados por plataformas digitais, onde se registam profissionais com perspectivas de empregabilidade;
3. Analisar brevemente o *LinkedIn* na óptica do utilizador;
4. Estudar de que modo as empresas utilizam o *LinkedIn* no Recrutamento e Selecção;
5. Perceber quais as características que as empresas procuram ao analisar o perfil de um candidato;
6. Perceber de que campos do perfil no *LinkedIn* são retiradas as informações chave para um candidato ser considerado para um cargo.
7. Estudar os hábitos de utilização do *LinkedIn* na procura de emprego, por parte dos formados em Assessoria de Administração/Assessoria e Tradução;

8. Criação de guias de boas práticas/guia de preenchimento do perfil *LinkedIn* para os formados e Assessoria de Administração/Assessoria e Tradução elucidando no que diz respeito a tirar o máximo partido dos seus perfis para procurarem emprego.

Os resultados que se esperam obter após a realização deste estudo são:

1. Ficar a conhecer o modo de pensamento e preferências de recrutadores e seleccionadores, quando recorrem à plataforma *LinkedIn* para contratar;
2. Tomar consciência acerca das ideias e práticas dos formados em Assessoria pelo ISCAP-PP, sobre o processo de Recrutamento e Selecção através das redes sociais;
3. Saber o que a plataforma *LinkedIn* tem para oferecer;
4. Construir um Guia de preenchimento do perfil *LinkedIn*.

### 3. Abordagem Metodológica

Relativamente à tipologia de pesquisa utilizada, e no que diz respeito aos procedimentos, efectuou-se um levantamento de conceitos, ideias e acções de potenciais empregadores e de formados em Assessoria pelos ISCAP-PP, quanto ao tema seleccionado.

A abordagem metodológica desta dissertação tem uma natureza maioritariamente qualitativa, dado proceder-se a uma estatística simples e descritiva.

Como técnicas de recolha de dados, apoiar-nos-emos na aplicação de questionários e realização de entrevistas semi-estruturadas, bem como análise de conteúdo.

Por entre alguns dos trabalhos incluídos na revisão de literatura, encontram-se dissertações de mestrado relacionadas com o Recrutamento e Selecção de pessoal convencional e o recrutamento de pessoal através de redes sociais. Além disso, serão mencionadas obras de autores de renome da área dos Recursos Humanos, tais como Idalberto Chiavenato, pela sua reconhecida contribuição nesta área.

Considerou-se muito importante avaliar a opinião dos futuros profissionais acerca deste tema: saber como percebem a rede social *LinkedIn*, no que se refere à selecção para emprego; como procuram oportunidades de emprego através da construção dos seus perfis nesta rede social e se sabem como os devem elaborar para que sejam apelativos às entidades empregadoras/contratantes. Posto isto, considerou-se útil apresentar um Guia de Preenchimento de Perfil no *LinkedIn*, figurando como um guia de boas práticas. Um dos

objectivos será apoiar os Assessores (bem como outros profissionais) na construção do seu perfil de um modo produtivo e eficiente, capaz de lhes proporcionar mais probabilidades de serem seleccionados para as vagas a que se candidataram.

Também se julgou muito importante saber a opinião de responsáveis pelos Recursos Humanos de algumas empresas no que diz respeito à utilização do *LinkedIn* no processo de Recrutamento e Selecção de Assessores de Administração: como percebem os perfis dos candidatos em termos de atractividade e dinamismo, entre outros factores.

#### 4. Estrutura da Dissertação

Relativamente à estrutura desta investigação, em primeiro lugar, encontraremos o capítulo da Revisão de Literatura, onde são analisados os conceitos chave do processo de Recrutamento e Selecção. Assim, neste capítulo analisar-se-á o conceito de gestão de pessoas e, nos seus subcapítulos, os conceitos de: Recrutamento, (nas suas vertentes interna e externa e técnicas de recrutamento); Selecção (definição do conceito, técnicas e critérios); e-recrutamento; redes sociais no Recrutamento e Selecção; e *LinkedIn*, numa breve descrição da plataforma.

No capítulo seguinte, encontra-se a Metodologia, onde serão descritos os processos de obtenção de dados, cuja análise deu origem aos resultados apresentados.

O capítulo posterior trata da Apresentação de Resultados. Este divide-se em dois subcapítulos: o primeiro contendo os dados acerca das empresas, e o segundo exhibe os dados dos Assessores. Este segundo subcapítulo divide-se, uma vez que o estudo aos Assessores foi efectuado em três fases.

Seguidamente, é apresentado o capítulo da Discussão de Resultados, onde será exposta a comparação de dados obtidos durante a investigação.

Virá depois o capítulo da Conclusão, no qual são apresentadas as considerações finais do estudo efectuado, assim como as limitações do trabalho e sugestões para futuras investigações.

No último capítulo podemos também encontrar um breve Guia de Preenchimento de um Perfil no *LinkedIn* elaborado com base nas informações fornecidas pelas empresas e formados em Assessoria do ISCAP-PP.





## **Capitulo I – Revisão de Literatura**

## **Gestão de Recursos Humanos**

O funcionamento de uma organização requer, além dos recursos físicos e monetários, recursos humanos necessários para preencher funções essenciais à prossecução dos seus objectivos estratégicos. Assim, surge a necessidade de escolher os colaboradores que melhor se adequem a determinadas funções, uma vez que o factor humano é muito importante, tal como defende Fischer (2002) ao dizer que “qualquer organização depende em maior ou menor grau do desempenho humano para o seu sucesso” (p. 11). Também Chiavenato (1999) diz que “as organizações dependem directa e irremediavelmente de pessoas para operar” (p. 4).

Deste modo, surge o conceito de Gestão de Pessoas, ou Gestão de Recursos Humanos.

Uma das componentes da Gestão de Recursos Humanos é o processo de Recrutamento e Selecção. Este passo é levado a cabo com a finalidade de vir a obter os melhores profissionais (os mais bem qualificados) para cada vaga, tal como afirma Chiavenato (1999). Estes recursos humanos deverão depois contribuir para o desenvolvimento da entidade empregadora.

Segundo este autor, “os processos de agregar pessoas constituem as rotas de ingresso destas na organização. Representam as portas de entrada que são abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar suas características pessoais às características predominantes na organização” (1999, p. 78). O autor afirma ainda que “os processos de agregar pessoas constituem o primeiro grupo de processos da moderna Gestão de Pessoas” (idem).

Como mencionado anteriormente, no processo de Gestão de Pessoas, não se procuram apenas pessoas que preencham as vagas de emprego, mas sim, as pessoas correctas para cada função, de modo a obter o máximo de proveito para a organização. Assim, para que os profissionais escolhidos sejam realmente aqueles que trarão um contributo positivo para a organização, existe o processo de Recrutamento e Selecção de Pessoal (Chiavenato, 1999). O processo inicia-se quando a entidade empregadora se apercebe da necessidade de preencher uma vaga, e efectua um pedido de recrutamento. Segundo Peretti, “a origem do pedido pode ser uma saída, uma mudança, um novo posto de trabalho” (1998, p. 217).

O Recrutamento deverá servir para “divulgar no mercado de trabalho as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuem

determinadas características desejadas” (Chiavenato, 1999, p. 82). Para o autor, “se o mercado de trabalho se refere a oportunidades de emprego e vagas existentes nas empresas, o Mercado de Recursos Humanos é o reverso da medalha. Ele se refere ao conjunto de candidatos a emprego” (Chiavenato, 1999, p. 88).

Para o autor, o Mercado de Trabalho é “composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas” (op. cit., p. 82), enquanto, por seu lado, o Mercado de Recursos Humanos engloba “o contingente de pessoas que estão dispostas a trabalhar ou que estão trabalhando mas dispostas a buscar um outro emprego” (op. cit., p. 89). Após o término das etapas correspondentes ao processo de Recrutamento, inicia-se o processo de Selecção dos candidatos que melhor correspondem ao pedido de recrutamento.

Autores como Caetano e Vala (2002) denotam que os termos Recrutamento e Selecção são muitas vezes confundidos, referindo-se, no entanto, a processos diferentes, afirmando ser “tradicional distinguir os conceitos de recrutamento, selecção e colocação, que, por estarem interligados, são muitas vezes confundidos” (op. cit, p. 269). Cada um dos processos possui características próprias e cada fase detém grande importância para a escolha do candidato correcto.

Outros autores, como Chiavenato (1999) também defendem a ideia de que os conceitos de Recrutamento e de Selecção, apesar de se relacionarem e interligarem, são distintos e separados, podendo ser analisados em separado.

Assim, é possível definir os conceitos de Recrutamento e de Selecção como serão apresentados de seguida.

## **Recrutamento**

### **Definição do Conceito**

Ao ser percebida a necessidade de preencher uma vaga, inicia-se o processo de Recrutamento de candidatos por parte de uma entidade. O conceito de Recrutamento tem diversos significados, baseando-se, assim, na premissa da atracção de candidatos. Vários autores definem o conceito nas suas obras.

Na opinião de Guion (1976), recrutar significa atrair candidatos, e selecção tem um significado mais abrangente, abarcando todo o processo, desde a fase da atracção, até ao preenchimento da vaga com a pessoa escolhida (encontrada) para o cargo. Rocha refere

que “por recrutamento, entende-se o conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocupar determinados cargos na organização” (1997, p. 81).

Para Chiavenato “o recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos (...) para abastecer o seu processo selectivo (...) é um processo de duas mãos, ele comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo que atrai os candidatos para o processo selectivo” (1999, p. 91).

Para Taylor e Collins (2000) o recrutamento engloba várias etapas com o objectivo de encontrar um grupo de pessoas com características e competências que possam contribuir no crescimento da empresa. Segundo Schermerhorn (1996) “recrutamento é um conjunto de actividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização” (p. 290). Para Rocha (1997), o recrutamento é um “conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos, capazes de ocupar determinados cargos na organização” (p. 81). Andrade afirma ainda que o Recrutamento é “um processo que ocorre no contexto de dois mercados, o de trabalho e o de Recursos Humanos, por isso é importante que o gestor conheça bem os mercados para traçar as estratégias que adoptará para realizar o recrutamento.” (2009, p. 37).

No processo de Recrutamento, são divulgados pedidos através de anúncios em suporte de papel ou internamente, sendo estes métodos vistos como estando dentro de moldes tradicionais, sem recurso a meios informáticos para atingir os seus fins. Estas são as técnicas que passaremos a designar como “práticas convencionais do Recrutamento”. Além destas práticas convencionais, outras ferramentas, como a Internet e as redes sociais têm vindo a ser utilizadas no Recrutamento e Selecção, auxiliando os recrutadores e modernizando o processo. Após diversa pesquisa, decidimos designar estas práticas como “práticas avançadas de Recrutamento”.

Na opinião de autores como Boog e Boog (2002), as técnicas de Recrutamento e Selecção têm sido alvo de algumas transformações. Segundo estes autores, as técnicas normalmente utilizadas (as práticas convencionais) já se encontram desactualizadas, em contraste com as técnicas utilizadas actualmente (as práticas avançadas), devido aos avanços tecnológicos no ramo da gestão de organizações/empresas e da comunicação.

Deste modo, utilizar os convencionais anúncios em jornais, aos quais o candidato responde, enviando o seu *Curriculum Vitae*; as entrevistas presenciais pré-definidas e os questionários preenchidos pelos candidatos, bem como os testes psicotécnicos, já não serão suficientes para a admissão de um candidato, sendo necessário que se utilizem outras técnicas para conduzir o processo de modo mais eficiente e proveitoso.

Rocha (1997) refere que “o recrutamento pode fazer-se no interior da organização (recrutamento interno) e fora da organização (recrutamento externo)” (p. 81). Após a análise da necessidade de recrutar, o processo de recrutamento de pessoal pode ser dividido então, nestes dois tipos, que podem ser distinguidos como se apresenta de seguida.

### **Recrutamento Interno**

De acordo com Chiavenato, o Recrutamento Interno baseia-se na utilização de candidatos já integrados na organização, ou seja, membros da organização que já cumpram outras funções, e que possam ser transferidos com relativa facilidade para uma vaga noutra área da empresa quando existir essa necessidade (1999).

Por norma, o Recrutamento Interno recorre a algumas técnicas como promoções, de transferências, ou de reorganização do pessoal existente na organização (Chiavenato, 1999; Pontes, 2005; França, 2006). É opinião dos autores que, ao recrutar internamente, existe um estímulo para que os funcionários melhorem a sua *performance*, “devido à possibilidade de mudança e de relacionamento com outros sectores e pessoas, além de criar um sentimento de justiça pelo oferecimento de oportunidades aos funcionários já comprometidos e fiéis aos objetivos da empresa”, tal como afirma França (2006, p. 31).

A utilização de recursos internos da organização, engloba vantagens e desvantagens para as partes envolvidas (Chiavenato, 1999; Cardoso, 2005; Pontes, 2005; França 2006). Chiavenato aponta o aproveitamento do potencial humano já existente na organização, a motivação e o encorajamento profissional, como alguns dos benefícios deste tipo de recrutamento; mas são apontados pelo autor, enquanto desvantagens, o bloqueio de novas ideias que possam provir do exterior e o conservadorismo dentro da organização (1999).

Adelino Cardoso afirma que o recrutamento interno tem vantagens como a “minimização dos riscos de inadaptação”, a “rentabilização dos investimentos em formação” e a “rapidez do processo” (2005, p. 46). Por outro lado, relata enquanto desvantagens deste método a “limitação dos horizontes” e a “diminuição nas exigências do perfil do candidato” (2005, p. 47), o que pode conduzir a que a organização decida escolher determinado candidato, apenas por este já fazer parte da organização. Para Pontes (2005), algumas vantagens deste método, são, entre outras, a valorização dos funcionários já existentes, potencial conhecido e rapidez.

França (2006) aponta algumas das vantagens do recrutamento interno como o menor custo directo, a preparação para a promoção por parte dos funcionários e a

valorização do pessoal já existente. Este autor encontra como desvantagens a necessidade de pessoas, muito bem preparadas, e o “não aproveitamento do elemento externo” (p. 33).

De um modo geral, todos os autores consultados estão de acordo em relação às vantagens e desvantagens deste método.

### **Recrutamento Externo**

O Recrutamento Externo, por sua vez, angaria os candidatos necessários no mercado de Recursos Humanos. Segundo Chiavenato, “o seu âmbito de actuação é imenso, e seus sinais nem sempre são recebidos pelos candidatos. Por esta razão, o recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos” (1999, p. 94). Este autor encontra como uma das principais vantagens do método de recrutamento externo, o surgimento de “sangue novo” na organização, assim como o “aumento do capital intelectual” e “património humano” (idem). Já Adelino Cardoso refere como efeito positivo do recrutamento externo, o “rejuvenescimento dos quadros da empresa e maior selectividade” (2005, p. 48), trazendo, juntamente com as novas admissões, novas ideias, oportunidades e possibilidades de melhoria.

Para Lacombe (2005), o Recrutamento Externo traz benefícios à organização, tais como novos talentos, habilidades e maior capital intelectual, entre outras vantagens, indo ao encontro do que foi anteriormente dito por Chiavenato (1999) e por outros autores.

No entanto, os autores também apontam consequências negativas no Recrutamento Externo. Estes dois últimos autores referem a desmotivação dos funcionários já existentes, a diminuição da sua fidelidade à empresa e a incerteza na contratação. O Recrutamento Externo, pela sua natureza (procurar pessoas fora da organização), torna-se por vezes mais lento e complicado que o Recrutamento Interno, uma vez que utiliza técnicas diferentes para atracção de candidatos, como poderemos verificar em seguida. Dado que as técnicas de Recrutamento Externo são diversificadas, decidimos enumerá-las a seguir.

### **Técnicas de Recrutamento Externo**

Quando uma organização decide optar pelo Recrutamento Externo para o preenchimento de uma vaga, pode dar a conhecer as vagas de emprego e procurar candidatos de vários modos. As técnicas de Recrutamento Externo, como é costume denominá-las, são reconhecidas pela grande maioria dos autores (como Rocha (1997),

Cardoso (2005), Chiavenato (1999), Banov e Fidelis (2006), França (2006), entre outros), como sendo:

1. Anúncios em jornais e revistas especializadas:

As revistas dedicadas ao Recrutamento e Seleção podem apoiar a procura quando a vaga a preencher é muito específica. O anúncio deve ser construído de modo cuidado, tendo em conta a possível reação dos candidatos, atraindo a atenção, sendo graficamente claro, despertando o interesse pelo cargo, criando desejo através do aumento do interesse, e incitando o candidato a enviar o seu *Curriculum Vitae* (Chiavenato, 1999).

2. Agências de recrutamento:

As agências de emprego podem servir de intermediárias entre o candidato e o empregador, e podem ser:

i) Operadas pelo governo:

“Secretarias de trabalho ou entidades relacionadas com o emprego” (Chiavenato, 1999, p. 96).

ii) Associadas com organizações não lucrativas:

“Muitas universidades mantêm órgãos de contato entre seus alunos formandos e empresas da comunidade com a finalidade de colocação profissional” (1999, p. 96).

iii) Agências particulares ou privadas:

Segundo Chiavenato (1999), são fontes importantes de procura de candidatos. Por vezes, são pagas taxas para utilizar estas agências.

Para De Cenzo e Robbins (1999), existem muitas organizações que podem auxiliar os seus membros na procura de emprego, tais como sindicatos.

Para que o recrutamento através de uma agência funcione da maneira desejada, é necessário que os contratantes do serviço forneçam “uma descrição completa e acurada do cargo a preencher” (Chiavenato, 1999, p. 97). Além disso, deve especificar quais os instrumentos de recrutamento que pretende que sejam utilizados, tais como “formulários de emprego, testes e entrevistas” (idem).

3. Contratos com escolas/universidades:

De Cenzo e Robbins (1999) afirmam que as instituições de ensino podem oferecer oportunidades de recrutamento, quer através de estágios e cooperação, quer através da revisão de credenciais dos candidatos. Apesar de normalmente se considerarem estes

candidatos inexperientes, podem também ser encontrados candidatos com experiência, como afirmam os autores, ao dizer “They may be workers who have recently returned to school to upgrade their skills, or former graduates interested in pursuing other opportunities” (1999, p.165). Chiavenato afirma que “algumas organizações promovem sistematicamente palestras e conferências em universidades e escolas utilizando recursos audiovisuais como propaganda institucional” (1999, p. 97), para dar a conhecer aos estudantes/alunos as empresas e as suas políticas de Recursos Humanos.

#### 4. Cartazes com anúncios em locais visíveis:

Um cartaz com anúncios de emprego “Geralmente é colocado nas proximidades da organização, da portaria ou em locais de grande movimentação de pessoas, como áreas de ônibus ou trens” (Chiavenato, 1999, p. 96). É utilizado, na opinião do autor, por ser de baixo custo, rendimento razoável, e rapidez (op. cit).

#### 5. Apresentação de candidatos por indicação de funcionários:

Segundo De Cenzo e Robbins (1999), este método é um dos mais eficazes, uma vez que um funcionário raramente faz uma recomendação, excepto quando acredita realmente que a pessoa que recomenda é a melhor para preencher a vaga, e também porque o candidato recomendado sente que deve dar o seu melhor, de maneira a não colocar em risco a reputação de quem o recomendou, e também para demonstrar que foi a escolha certa.

Chiavenato (1999) também afirma que as recomendações são um sistema de baixo custo, com rendimento alto e rápido.

#### 6. Consulta aos arquivos de candidaturas:

Segundo Chiavenato (1999), um arquivo de candidaturas é, essencialmente, uma base de dados, na qual é possível catalogar os candidatos que apresentaram candidaturas espontâneas, mas não foram chamados anteriormente. O arquivamento destas candidaturas é feito com base nas qualificações, área ou cargo. Para o autor, o risco percebido deste método é o de desactualização dos dados, pelo que “a organização deve manter contactos eventuais com os candidatos, a fim de não perder o interesse e a atratividade” (1999, p. 98).



## 7. Recurso ao Banco de Dados de candidatos

Um banco de dados de candidatos é um local onde a organização guarda os *Curriculum Vitae* recebidos, que poderão ser utilizados em futuros momentos de recrutamento. Segundo Chiavenato, “para as agências de recrutamento, o banco de dados constitui seu principal patrimônio. Para as organizações, um filão de talentos para oferecer novas oportunidades de trabalho” (1999, p. 98).

## 8. Candidaturas Espontâneas:

Para De Cenzo e Robbins (1999), as candidaturas espontâneas são uma boa fonte de recrutamento de candidatos, uma vez que produzem uma boa base de dados de pessoas disponíveis para preencher uma vaga. No entanto, caso não exista uma vaga por preencher à data da recepção da candidatura espontânea, a sua candidatura será arquivada, podendo o candidato já estar empregado noutra local aquando da necessidade de preenchimento de uma vaga na organização. Esta é a principal desvantagem encontrada pelos autores neste método.

## **E-Recrutamento**

Além da utilização das práticas convencionais no processo de Recrutamento e Selecção, numa era em que as tecnologias de informação têm um papel cada vez mais importante no mundo, o E-Recrutamento é um método cada vez mais utilizado no decorrer deste processo.

## **Definição do Conceito**

O E-Recrutamento pode ser definido como o processo de atracção de potenciais colaboradores utilizando a Internet (correio electrónico, websites, portais de emprego, entre outros), tal como define Cardeira (2011).

Capelli (2001) afirma que os serviços de emprego *online* oferecem informação aos candidatos, o que pode reforçar a reputação e imagem da empresa, actuando positivamente na atracção de candidatos. O autor diz ainda que o Recrutamento *online* pode diminuir os custos do processo e auxiliar na procura de pessoas experientes (2001). Recrutar através das práticas convencionais, apesar de habitual e confiável, pode conduzir a um processo muito demorado, à perda de eficácia do mesmo, como aponta Martins (2001, *apud* Moura,

R. 2014), ao indagar porque se devem perder semanas a procurar um candidato, quando através da Internet os resultados são quase imediatos.

Ivancevich (2003), defende que um dos métodos mais revolucionários no processo de Recrutamento está relacionado com a utilização da Internet. Um estudo efectuado pela Forrester Research of Cambridge, Massachusetts, referido pelo autor, reporta que cerca de 30 000 páginas *online* demonstram algum tipo de referência a recrutamento no seu conteúdo. De acordo com Ivancevich (2003), existem várias razões para privilegiar a Internet no processo de Recrutamento e Selecção. Do ponto de vista organizacional, é um meio praticamente sem custos, geograficamente abrangente na procura de candidatos, e que permite o acesso em tempo real, por parte das entidades empregadoras às ofertas de emprego por parte dos candidatos, e aos perfis dos candidatos actualizados (Ivancevich, 2003).

No entanto, autores como Capelli (2001) e Cardoso (2005) apontam também desvantagens na utilização do E-Recrutamento, tais como a exclusão de candidatos sem acesso à Internet, a atracção de candidatos não desejados e a falta de transparência de informação recebida.

## **Selecção**

### **Definição do Conceito**

Após o fim do processo de Recrutamento, é dado início ao processo de Selecção de pessoas, que irá servir como “uma espécie de filtro” (Chiavenato, 1999, p.107), visando garantir que apenas os candidatos cujo perfil corresponda às necessidades da empresa se tornam parte da organização. Para Caetano e Vala, “a selecção de pessoal deverá ser considerada como um meio para a organização se reestabelecer dos meios humanos necessários para alcançar os seus objectivos” (2002, p. 267).

Para Chiavenato, o melhor modo de apresentar a Selecção é através de “uma comparação de duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido (...), de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentem a disputá-lo” (1999, p.107). O autor diz ainda que a Selecção é “um sistema de comparação, cujo critério utilizado para efectuar esta comparação, e posterior escolha, deve ser procurado nas informações acerca do cargo para o qual se efectua o recrutamento e selecção” (1999,

p.112). Para Santos (1973), a Selecção é um processo através do qual se escolhem pessoas adaptadas a uma determinada ocupação, ou sistema operacional.

Milkovich e Boudreaux (1994), afirmam que a Selecção utiliza dados de candidaturas obtidas no processo de Recrutamento, para escolher qual ficará com o cargo.

Por seu lado, Rocha (1997) diz que “a selecção consiste, em primeiro lugar, na comparação entre os perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função. O ideal é que perfil e função se ajustem” (p. 85).

Segundo Ivancevich, a “selecção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de selecção para a posição disponível” (1995, p.777). Para Peretti (1998) “a selecção começa pela análise das cartas de candidatura. Uma primeira confrontação das características apresentadas nas cartas, com as exigências da função (idade, formação, experiência) conduz a uma eliminação de 90% das respostas” (p. 220).

Ivancevich (2003) afirma ainda que existem duas visões distintas do Recrutamento e Selecção: a visão da organização que recruta, e a do potencial candidato. Acerca da óptica da empresa, diz que esta deve ser ajustada ao mercado de potenciais candidatos, não procurando perfis irrealistas, mas sim analisando os perfis encontrados, e tentando perceber aqueles que melhor se ajustam às características do profissional pretendido pela da empresa e à vaga que deve ser preenchida.

Por seu lado, a perspectiva dos potenciais candidatos também deve ser adaptada à realidade do mercado de trabalho. Segundo Chiavenato (1999), um candidato que possui determinada formação académica, especialmente de ensino superior, está à espera de receber um ordenado adequado à sua posição, experiência, etc. No entanto, de acordo com o autor, raramente isso se verifica.

Para Chiavenato (1999), o candidato deve ter em conta o cargo que procura, os objectivos específicos de emprego e os específicos de carreira futura, as razões por que procura emprego, entre outras, de modo realista, quando se candidata a uma vaga.

Em síntese, a Selecção é a comparação dos candidatos, até ser escolhido o que melhor se enquadra no perfil desejado. Também é importante que as expectativas dos empregadores e dos candidatos sejam realistas, relativamente ao processo e aos resultados que possam ser obtidos.

## Técnicas de Selecção

Durante o processo de Selecção, existem várias etapas pelas quais um candidato deve passar, antes de ser informado que foi o escolhido. O processo de Selecção recorre a várias técnicas, a maioria facilmente reconhecida, como é o caso das entrevistas e testes, (como testes psicotécnicos, provas de conhecimentos, provas práticas, simulações, entre outros) e que, nos dias de hoje, são vistos como estando dentro de moldes tradicionais, ou seja, sem recurso a meios informáticos para atingir os seus fins. De acordo com Chiavenato, a margem de erro no que toca às Ciências Humanas, como é o caso dos Recursos Humanos, é grande, pelo que existem várias técnicas de Selecção, devendo escolher-se a mais adequada para cada caso (1999).

### ❖ Entrevista

Uma das técnicas de Selecção mais utilizada e mais eficaz, segundo Chiavenato (1999), é a Entrevista. Esta técnica pode ser utilizada na triagem inicial dos candidatos, e é, segundo o autor, um acto comunicativo onde o entrevistador da empresa tem como objectivo conhecer o candidato e determinar se é apto a trabalhar na empresa (1999).

Segundo Weiss (1992), a entrevista tem quatro fases principais:

- Abertura:

Nesta fase é efectuada uma apresentação e exposição do cargo que o candidato pretende.

- Pesquisa:

Na fase de pesquisa, o entrevistador questiona o candidato, com o objectivo de obter informações de cariz pessoal ou acerca do seu *Curriculum Vitae*.

- Troca:

Nesta fase, o candidato tem oportunidade de, e deve questionar o entrevistador, para obter informações que considere importantes, tais como objectivos e funções do cargo, remuneração, entre outros.

- Encerramento:

Ao encerrar a entrevista, o selecionador oferece ao candidato um breve *feedback* sobre a entrevista e pode informá-lo acerca de futuras fases do processo de Selecção.

Passamos a expor uma outra classificação das entrevistas de Selecção, conforme Chiavenato (1999):

- Totalmente padronizada:

Uma entrevista estruturada, com um guião pré-estabelecido, com o objectivo de obter respostas definidas e fechadas. Esta entrevista é, por norma, pouco profunda e pouco flexível.

- Padronizada apenas nas questões:

Nesta entrevista, as questões são previamente elaboradas, mas de resposta livre. O candidato responde livremente, tendo o entrevistador uma lista de tópicos a abordar.

- Directiva;

Este tipo de entrevista determina o tipo de resposta que se pretende, com a utilização de questões pouco definidas, deixando os detalhes a cargo do entrevistador. É utilizada, maioritariamente, para obter conhecimento acerca de aspectos pessoais do candidato.

- Não-directiva:

É uma entrevista totalmente livre, sem questões definidas e com liberdade de resposta. Segundo o autor, também é denominada de “entrevista exploratória” (Chiavenato, 1999, p.117). Para o mesmo autor (*idem*), as entrevistas permitem contacto directo com o candidato e avaliar o seu comportamento e reacções. No entanto, como foi já mencionado, existe uma margem de erro bastante elevada, e o candidato pode não se destacar durante a entrevista.

#### ❖ Provas de Conhecimentos/Capacidades

Outra das técnicas de Selecção apontada pelos autores, é uma prova de conhecimentos ou capacidades, que analisam os conhecimentos gerais do candidato.

Surgindo, por norma, após as entrevistas, podem ser divididas, segundo Chiavenato (1999), de vários modos:

- Pela sua forma de aplicação:
  - Escritas
  - Oraís
- Pela sua abrangência:
  - Gerais
  - Específicas
- Pela sua organização:
  - Tradicionais
  - Objectivas

Para França (2006), as provas de conhecimentos gerais visam avaliar o grau de cultura geral de um candidato, enquanto as provas específicas se destinam a avaliar conhecimentos profissionais do candidato, importantes para perceber se é apto a preencher o cargo.

#### ❖ Testes

Outra técnica usada no processo de Seleção são os testes psicométricos, que analisam o comportamento dos candidatos. Para Chiavenato (1999), estes testes podem ser divididos em testes de aptidões gerais, ou específicas, que visam determinar a aptidão dos candidatos para as tarefas que terão de desempenhar. Segundo o autor, existe uma distinção entre aptidão e capacidade, e “enquanto as provas de conhecimentos ou capacidade medem a capacidade atual de realização e habilidades, os testes psicométricos medem as aptidões individuais, para oferecer um prognóstico futuro do seu potencial de desenvolvimento” (1999, p. 122), conforme se expõe na Tabela nº 1.

Tabela 1 – Diferença entre aptidão e capacidade

<b>Aptidão</b>	<b>Capacidade</b>
- Natural	- Adquirida
- Existe sem treino	- Pode surgir através de treino
- Avaliada por comparação	- Avaliada por rendimento
- Permite prever o futuro	- Permite avaliar o presente
- Transforma-se em capacidade	- Resulta de uma aptidão treinada
- Predisposição para aperfeiçoamento	- Disposição actual
- Encaminha para um cargo futuro	- Colocação imediata num cargo
- Estado latente e potencial	- Estado actual e real

(Fonte: Adaptado de Chiavenato, 1999, p. 122)

Existem ainda outros testes, como é o caso dos testes de personalidade, que demonstram “determinados traços ou aspectos da personalidade, como equilíbrio emocional, frustrações, interesses e motivação” (Chiavenato, 1999, p. 123). Para o autor, a personalidade é uma mistura de vários aspectos integrantes do candidato, que podem influenciar a Selecção e o futuro da pessoa enquanto membro da organização.

Existem também testes de simulação, ou dinâmicas de grupo, onde os candidatos dramatizam uma determinada cena possível de acontecer no contexto organizacional. Segundo Chiavenato, as dinâmicas de grupo tendem a ser utilizadas para a Selecção de candidatos para “cargos que exijam relacionamento interpessoal, como direcção, gerência, supervisão, vendas, compras, contatos, etc.” (1999, p. 125).

Passaremos de seguida a abordar os possíveis critérios de Selecção.

### **Crítérios de Selecção**

No processo de Selecção, procuram-se os candidatos certos para preencher as vagas existentes, e o processo visa determinar quais são os candidatos aptos. As técnicas de Selecção, auxiliam na escolha dos candidatos que enquadrem nos critérios de Selecção previamente definidos pelo recrutador, antes de efectuar o pedido de Recrutamento.

Para Ivancevich (2003), os critérios de Selecção mais importantes, e que devem levar à escolha acertada dos candidatos são:

- educação formal do candidato,

- experiência e trabalho anterior,
- características físicas (altura, peso, etc.)
- características pessoais (idade, género, estado civil, etc.)
- tipo de personalidade (ser inovador, ter espírito de equipa, ser cooperativo, ser extrovertido, ter estabilidade emocional, etc.).

Apesar de estas características se relacionarem com o cargo a ser preenchido, é necessário acautelar que, por vezes, algumas destas possam ser consideradas como motivos de discriminação por parte dos candidatos

O processo de Selecção de candidatos está completo quando o candidato ideal é definitivamente escolhido, conseqüentemente, quando a vaga é preenchida pela pessoa que a organização considera corresponder ao perfil e às suas expectativas.

### **Redes Sociais na Selecção de Recursos Humanos**

Utilizar a Internet no processo de Selecção, torna possível recorrer a meios informáticos diversificados para Selecção, e auxiliar o processo de escolha do melhor dos candidatos. Um desses meios pode ser as Redes Sociais.

As Redes Sociais são percebidas de modo subjectivo, de acordo com os interesses de cada utilizador. Uma rede social pode definir-se como um grupo de pessoas que, juntas, e com relações entre si, partilham objectivos, tal como veremos em seguida.

As redes sociais foram definidas, na óptica de Dannah Boyd e Nicole Ellison, como serviços com base na Internet, que possibilitam aos seus utilizadores criar um perfil público ou semi-público no sistema; interligarem-se com outros utilizadores com interesses similares e visualizar as conexões feitas por si próprios e por outros utilizadores do sistema (2007).

Para Bastos e Santos, este tipo de rede compõe-se por um grupo de pessoas com interesses e objectivos comuns de partilhar informação e comunicar (2007). Para Tomaél *et al*, “as redes sociais constituem uma das estratégias subjacentes utilizadas pela sociedade para o compartilhamento da informação e do conhecimento, mediante as relações entre os atores que as integram” (2005, p. 93).



As redes sociais têm vindo a crescer, passando a ser vistas como modo preferencial de obtenção de informação, comparativamente aos métodos mais tradicionais (jornais, televisão, etc.) (Standage, 2013). As redes sociais como modo de partilha de informações, não é algo inovador na difusão de conteúdos, opiniões e informações. Existiu uma inovação no método utilizado para esta partilha, no entanto, sempre existiram métodos de partilha de informações, com a devida adaptação ao seu tempo e espaço (Standage, 2013). Para Barnes e Barnes (2009) as redes sociais podem servir como plataforma de comunicação. Podemos então afirmar que uma rede social existe em qualquer local onde duas ou mais pessoas troquem ideias, convivam e se relacionem usando meios informáticos de modo síncrono, ou assíncrono.

É nesta óptica que começam a ser utilizadas as redes sociais para fins profissionais e organizacionais, tais como o Recrutamento e Selecção de candidatos, com recurso a páginas *online* e plataformas próprias, o que vem, para muitos, facilitar o processo de procura de funcionários/colaboradores devido à sua rapidez e maior alcance da pesquisa.

Segundo Capelli, utilizar a Internet no processo de Recrutamento e Selecção é cada vez mais frequente entre as empresas, permitindo-lhes chegar além dos candidatos que procuram activamente emprego, encontrando também aqueles que não estão à procura de emprego, mas que poderão vir a estar interessados (2001, adaptado).

Com o crescimento das Redes Sociais *online*, emergiram algumas que se dedicam à criação de oportunidades no mercado de trabalho. Estas plataformas focam-se na área profissional, nomeadamente no E-Recrutamento e Selecção. Para Afonso (2009) algumas Redes Sociais são criadas com foco na parte profissional dos seus utilizadores, e cujos membros têm como ligação o seu trabalho, formação e conhecimentos. Um exemplo deste tipo de plataforma é a cada vez mais utilizada plataforma profissional *LinkedIn*, sobre a qual nos iremos debruçar nesta investigação, devido à sua crescente importância para os executivos em toda a Europa<sup>1</sup>.

## **O *LinkedIn***

O *LinkedIn* foi fundado em 2002, apesar de apenas ter sido lançado em Maio de 2003, por Reid Hoffman e Jeff Weiner. De acordo com o próprio website, o *LinkedIn*

---

<sup>1</sup> Tal como referido pelo website do Santander Advance Empresas, 2015.

possui mais de 467 milhões de utilizadores, em 200 países. Está disponível em várias línguas, tais como o inglês, francês, português, espanhol e alemão.

Ao aderir ao *LinkedIn*, o utilizador começa a criar, além do seu perfil, uma lista de contactos, as designadas conexões. Dois utilizadores podem tornar-se conexos através de convite para aderir à plataforma, ou por meio de procura e envio de convite já na plataforma *LinkedIn*. Estas conexões podem ser utilizadas para acumular ligações com outros sujeitos ou entidades de interesse, procurar informações acerca de empregos e/ou organizações empresariais que possam ser eventuais recrutadoras.

O utilizador deve criar, em primeiro lugar, o seu perfil na plataforma. Pode fazê-lo preenchendo vários campos de informações, tais como: o nome, a instituição de ensino ou de emprego, o sector em que se encontra, ou no qual procura emprego e a zona de acção. Pode ainda acrescentar um resumo sobre si próprio e hiperligações para documentos, tais como um ficheiro com o *curriculum vitae*.

Seguidamente, existem três conjuntos de informações que podem ser preenchidos para melhorar o seu perfil:

- Histórico Profissional: Experiência de Trabalho, Formação Académica e Trabalhos Voluntários;
- Competências: *soft skills* que nos possam destacar dos restantes;
- Conquistas: Publicações, Certificados, Cursos, Projectos, Prémios, Patentes, Notas, Idiomas, ou trabalho (efectivo ou voluntário) em Organizações que o utilizador apoia

É possível, ainda, optar por seguir instituições de interesse, como empresas e instituições de ensino.

Após preencher o perfil, podemos também adicionar fotografias, mas o utilizador deve ter cuidado, de modo a manter o seu perfil no *LinkedIn* o mais profissional possível. Seguidamente, o candidato pode procurar as empresas que lhe causem interesse, ou anúncios, conforme a área pretendida. O *LinkedIn* também envia notificações, acerca de vagas em áreas de interesse, assim como informa sobre as visualizações do perfil do candidato, e sobre possíveis conexões.

Uma análise mais aprofundada dos campos possíveis de preencher na plataforma *LinkedIn*, bem como indicações úteis para um aproveitamento mais criterioso desta tarefa, serão apresentados no Guia de Preenchimento de Perfil, no Capítulo 6.

## Outras investigações similares

No decorrer da pesquisa de informações sobre o E-Recrutamento com utilização de redes sociais, como modo de complementar o conteúdo deste trabalho de forma positiva, foram encontradas duas dissertações de mestrado que não se encontravam disponíveis aquando da inicial pesquisa bibliográfica. As mesmas foram, então, analisadas, procurando saber se os tópicos tratados não se repetiam, mantendo a investigação pertinente.

As dissertações pertencem a formadas pela ESEIG – P.PORTO, ambas no contexto do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Um dos trabalhos, de Maria da Conceição Ferreira Fernandes (2014), tem como tema “O uso das redes sociais no recrutamento externo em empresas portuguesas”. O outro, de Cátia Rosana Morais de Sousa (2016), tem por título “A importância do *LinkedIn* no recrutamento: a perspectiva dos consultores de Recursos Humanos”.

Foi possível perceber que as pesquisas bibliográficas se apoiam nas obras de autores também incluídos nesta dissertação, tais como Chiavenato, Peretti, Caetano e Vala, Pontes, Capelli, Rocha, Martins, e França, entre outros.

Ambas as autoras utilizaram metodologia qualitativa, tendo a primeira investigadora efectuado um estudo de caso múltiplo e exploratório, com entrevistas a cinco empresas; e a segunda, tendo utilizado a Grounded Theory de Strauss e Corbin (1998), estudou nove empresas, através de questionário sociodemográfico e entrevista semiestructurada.

No caso da dissertação de Maria Fernandes (2014) o seu estudo mostrou que todas as empresas contactadas recorriam ao recrutamento online, devido, em parte, à facilidade e à actualização de dados. De acordo com as empresas estudadas, o *LinkedIn* é a rede mais utilizada para o recrutamento. Uma das conclusões da autora refere que o processo ainda não está formalizado, ou com as tarefas bem definidas, talvez por serem considerados como métodos de apoio ao recrutamento tradicional. Por seu lado, na dissertação de Cátia Sousa (2016), o estudo demonstrou ser o *LinkedIn* a ferramenta auxiliar usada pelos Gestores de Recursos Humanos, no recrutamento e selecção de pessoal.

A presente dissertação propõe perceber quais as características procuradas nos perfis de candidatos a vagas, por parte de empresas, através da rede profissional *LinkedIn*, e analisar o caso dos Assessores de Administração (actuais e futuros), no que diz respeito às suas práticas de utilização do *LinkedIn*, para efeitos de procura de emprego e no apoio ao Recrutamento e Selecção, com o objectivo de cruzar estes dados, de modo a demonstrar

qual o perfil pretendido pelos recrutadores, e como podem os Assessores de Administração montar o seu perfil de modo a ir ao encontro do procurado pelos recrutadores.

Enquanto isso, a dissertação de Maria Fernandes (2014) estudou as técnicas de recrutamento utilizadas pelas empresas em estudo, quais as funções mais recrutadas por essas empresas, as motivações das mesmas para o recrutamento online e quais as redes sociais mais utilizadas, assim como as características do processo de recrutamento com recurso às redes sociais. Por seu lado, a dissertação de Cátia Sousa (2016) teve como objectivo perceber de que modo os Consultores de Recursos Humanos utilizam o *LinkedIn* no Recrutamento e Selecção, especificamente o que procuram nos perfis quando recrutam, uma vez que recrutam para empresas cliente, e determinadas características podem excluir ou incluir um candidato. Os gráficos e dados estatísticos apresentados no estudo de Cátia Sousa (2016) pertencem aos Consultores de Recursos Humanos.

Em suma, os objectivos e os métodos de recolha de dados destas dissertações diferem bastante dos apresentados neste trabalho, sendo que aqueles se focam nas características do processo, e em empresas de recrutamento enquanto intermediários, e o presente trabalho procura focar as características dos candidatos, tendo também o contributo de alguns formados, além do empresarial. Apresentamos uma tabela síntese (Tabela 2) dos principais pontos referidos anteriormente. A tabela será apresentada na íntegra na página seguinte.

Tabela 2 – Diferenças entre as três dissertações

	Esta investigação	Maria Fernandes	Cátia Sousa
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceber quais as características procuradas nos candidatos, através do <i>LinkedIn</i>,</li> <li>- Analisar as práticas de utilização do <i>LinkedIn</i> dos formados em Assessoria,</li> <li>- Demonstrar qual o perfil pretendido pelos recrutadores,</li> <li>- Demonstrar como podem os Assessores de Administração montar o seu perfil de modo a ir ao encontro do procurado pelos recrutadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudar as técnicas de Recrutamento,</li> <li>- Perceber as motivações para o recrutamento <i>online</i>, e quais as funções mais recrutadas,</li> <li>- Perceber quais as redes sociais mais utilizadas,</li> <li>- Compreender o recrutamento que utiliza redes sociais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceber como os Consultores de Recursos Humanos utilizam o <i>LinkedIn</i> no Recrutamento e Seleção,</li> <li>- Saber o que procuram quando recrutam para empresas cliente,</li> <li>- Perceber que características podem excluir ou incluir um candidato</li> </ul>
Técnicas	Misto, maioritariamente Qualitativa	Qualitativa	Qualitativa – Grounded Theory
Método Recolha Dados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionário a Gestores de Recursos Humanos</li> <li>- Questionário a Assessores</li> <li>- Entrevistas semiestruturadas a Assessores</li> <li>- Breve análise da plataforma <i>LinkedIn</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudo de caso múltiplo e exploratório</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionário a Gestores de Recursos Humanos de empresas de contratação</li> <li>- Entrevista semiestruturada aos mesmos Gestores</li> </ul>
Público-alvo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestores de Recursos Humanos de empresas privadas</li> <li>- Assessores formados pelo ISCAP-PP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas de contratação de pessoal</li> </ul>

No capítulo seguinte, são explicadas as opções da abordagem metodológica deste trabalho de investigação.



## **Capítulo II – Abordagem Metodológica**

## **Introdução**

Na elaboração de uma dissertação de mestrado, a recolha dos dados a analisar deve ser feita de acordo com a metodologia de investigação escolhida.

Existem dois grandes tipos de métodos de investigação, quanto ao modo de abordar o problema: métodos quantitativos e métodos qualitativos, os quais englobam diferentes técnicas de recolha de informação para posterior estudo.

De acordo com Dawson (2002), a pesquisa qualitativa explora atitudes, comportamentos e experiências, numa tentativa de obter opiniões aprofundadas dos participantes. Na pesquisa qualitativa existem várias metodologias diferentes. (pp. 14-15)<sup>2</sup>. Referindo-se à pesquisa quantitativa, é dito pela mesma autora (2002) que ela gera estatística através da utilização de questionários ou entrevistas estruturadas (idem, p.16)<sup>3</sup>.

Estas afirmações são reforçadas por Kothari (2004), que refere ainda a dificuldade de aplicação da abordagem qualitativa, uma vez que esta estuda factores comportamentais. Dentro de cada uma destas abordagens metodológicas podemos então encontrar diferentes técnicas de recolha de dados.

No caso dos métodos qualitativos, a recolha de dados é feita, através de entrevistas, histórias de vida, análise documental, discussões de grupo, observações em campo, observações participativas, diários.

No caso dos métodos quantitativos, as técnicas de recolha de dados mais utilizadas são inquéritos (*surveys*), entrevistas estruturadas e testes, que visam obter dados quantificáveis para análise (Manual de Investigação da UCM, 2015).

## **Metodologia utilizada**

Após a pesquisa inicial sobre o tema foram definidos os alvos da investigação, criando dois grupos distintos:

- 1) Empresas /entidades empregadoras que utilizem o *LinkedIn* como método de Recrutamento e Selecção;
- 2) Formados em Assessoria de Administração/Assessoria e Tradução pelo ISCAP-PP.

---

<sup>2</sup> Tradução livre da autora.

<sup>3</sup> Tradução livre da autora.



Tendo em conta a escolha dos participantes e para realizar a componente prática desta investigação, optou-se pela utilização de ambos os métodos, sendo utilizados maioritariamente os métodos qualitativos, com uma abordagem quantitativa no que respeita aos questionários aplicados aos formados em Assessoria do ISCAP-PP.

Foi feita esta opção, uma vez que um dos objectivos da investigação é analisar as duas perspectivas: a de algumas entidades empregadoras, e a de formados em Assessoria de Administração/Assessoria e Tradução pelo ISCAP-PP, conforme o conteúdo da Figura 1.

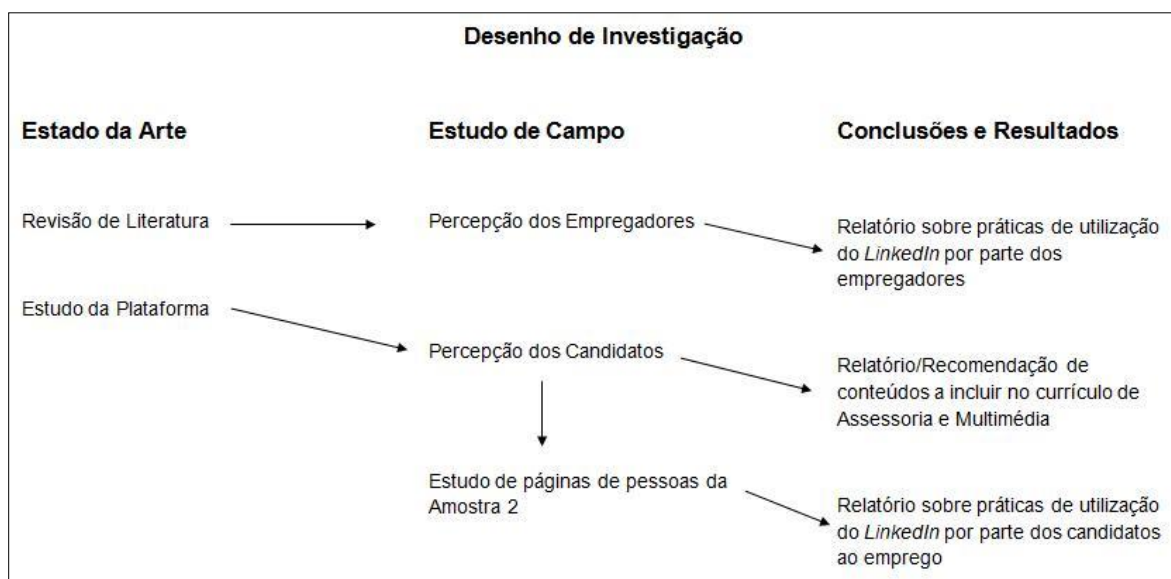


Figura 1 – Desenho da Investigação

Numa primeira fase, decidiu-se o grupo de empresas que seriam estudadas. Para a escolha deste grupo, após alguma pesquisa, e atendendo aos objectivos definidos, foram eleitos os seguintes critérios de Selecção:

1. Presença no *LinkedIn*:

Decidiu-se que este deveria ser o primeiro critério a ser considerado e seguido, uma vez que seria mais proveitoso para a investigação contactar empresas que já estivessem implementadas na plataforma, sendo que esse número é bastante considerável.

2. Proximidade geográfica:

Optou-se por seleccionar empresas na zona do Porto, por serem as mais próximas geograficamente, o que auxiliaria a deslocação e contacto com as mesmas, e também por

nesta localidade se encontrarem empresas nos mais variados ramos de negócio, o que seria útil para amplificar o espectro de procura. Considerou-se que seria benéfico analisar a mesma situação do ponto de vista de empresas em diferentes áreas de actuação.

### 3. Área de negócio:

Das 46 empresas contactadas, obtivemos respostas de sete organizações cujas áreas de negócio são as seguintes:

- Recursos Humanos/Gestão de Pessoas (2);
- Logística e Transporte (1);
- Farmacêutica (1);
- Indústria Automóvel (1);
- Electrónica (1);
- Vendas/Serviços/Comunicações (1).

Posteriormente, à medida que a investigação se foi desenrolando, houve necessidade de procedermos a algumas modificações no desenho inicial: Relatório de utilização do *LinkedIn* por parte dos empregadores e Recomendação de conteúdos a incluir na unidade curricular de Assessoria e Multimédia, do Mestrado em Assessoria de Administração do ISCAP-PP.

Vários foram os motivos para tal acontecer:

- O número de respostas obtidas junto dos dois públicos alvo não ter correspondido ao inicialmente esperado;
- O facto de o curso de Licenciatura e de Mestrado estarem a ser alvo de avaliação por parte da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES).

As empresas foram então contactadas através de e-mail (Anexo 1), no qual foi explicado o conteúdo e objectivo da investigação, e apelava-se à participação na mesma. Para esta população foi escolhido o questionário semi-fechado como método de obtenção de resultados.

Numa primeira resposta, apenas algumas empresas aceitaram participar na investigação, que consistiria em responder ao questionário enviado (Anexo 2), também por e-mail, preenchido pelo seu responsável de Recursos Humanos. O objectivo inicial seria efectuar entrevistas presenciais com os responsáveis do departamento de Recursos Humanos das empresas; no entanto, após algumas abordagens por telefone com o objetivo

de os avisar que iríamos enviar o email, a maioria destes não se mostrou receptiva a este pedido, alegando falta de tempo para reuniões presenciais, entre outras questões, pelo que se optou pelo envio dos questionários através de e-mail.

O questionário enviado inquiria acerca da utilização por parte da empresa da plataforma *LinkedIn* no Recrutamento e Selecção de Assessores de Administração. Procurou-se saber quais as características pretendidas pelas empresas num profissional de assessoria, e que factores esperavam encontrar ao analisar o perfil dos candidatos.

Para o estudo dos hábitos de utilização do *LinkedIn* por parte dos formados em Assessoria, foram seleccionados alunos que tivessem frequentado e terminado o Mestrado de Assessoria de Administração do ISCAP, desde a sua criação em 2009.

Para este grupo, optou-se por utilizar, numa primeira fase, um questionário que se divide em duas partes: a primeira inquirindo dados biográficos, e a segunda inquirindo acerca da utilização da plataforma *LinkedIn*, por se considerar a melhor forma de extrair informações dos participantes, tais como idade e sexo, de modo a elaborar alguns dados estatísticos para a investigação.

Após pedido aos Serviços da Presidência do ISCAP-PP (Anexo 10), e para respeitar a protecção de dados foi-nos negado o acesso aos contactos de e-mail dos alunos em questão. Posteriormente estes endereços foram-nos facultados, após intersecção de um dos orientadores da investigação. Assim, foram contactados actuais e antigos alunos, por e-mail (Anexo 11), onde lhes era explicado, sumariamente, os objectivos da investigação, e era fornecida uma hiperligação para o questionário (Anexo 12), criado na plataforma *LimeSurvey*, com apoio do GAIE<sup>4</sup> do ISCAP.

No entanto, esta forma de contacto não produziu grandes resultados, uma vez que os e-mails fornecidos pelos Serviços da Presidência eram ainda os utilizados aquando da frequência no mestrado pelos antigos alunos, com fortes probabilidades de já não estarem em utilização. Muitos eram endereços institucionais, com número de aluno, enquanto outros e-mails eram de domínios já extintos ou pouco utilizados, conforme emails resposta dos servidores.

De modo a produzir respostas em número significativo, foi alargada a população para os alunos licenciados em 2014/2015 ou a terminar a licenciatura em Assessoria e Tradução em 2015/2016, por se considerar que seriam maiores as hipóteses de estarem presentes na rede *LinkedIn*.

---

<sup>4</sup> GAIE – Gabinete de Apoio à Investigação em Educação

O objectivo do primeiro questionário era indagar junto dos inquiridos acerca do seu conhecimento da plataforma *LinkedIn*, assim como dos seus hábitos de utilização da mesma, e quais os resultados obtidos até ao momento.

A segunda fase consistiu numa entrevista presencial, para a qual se apelou à participação através de um e-mail, enviado para o contacto fornecido pelos participantes (Anexo 13).

Procedeu-se, então, à criação do guião de entrevista. Segundo Dawson (2002), deve recorrer-se à entrevista semi-estructurada sempre que o investigador deseje obter informações passíveis de serem comparadas, com as encontradas noutras entrevistas.

Decidiu-se que seria uma entrevista semi-estructurada (guião em Anexo 14) para que fosse possível obter o mesmo tipo de informação de todos os entrevistados, mantendo a possibilidade de colocar outras questões que pudessem surgir, de acordo com as respostas às questões pré-definidas no guião.

Ao longo das entrevistas, pretendeu-se saber a opinião dos respondentes sobre a plataforma e funcionamento da mesma, acerca das informações de emprego disponíveis; quais os resultados obtidos com a utilização da plataforma, qual a sua opinião acerca do que deveria ser preenchido e contrapor isso com a realidade (posteriormente analisaríamos a respetiva página no *LinkedIn*), assim como outras considerações importantes.

Foram concluídas com sucesso quatro entrevistas (Anexos 15, 16, 17 e 18), analisadas no capítulo da Apresentação de Resultados. Dos quatro inquiridos, todos autorizaram a análise do seu perfil no *LinkedIn*, efectuada de modo a cruzar as informações disponibilizadas por cada um dos entrevistados com as informações obtidas através da análise dos questionários respondidos pelas empresas. Através desta comparação, procurou-se saber ainda de que modo os formados em Assessoria têm consciência dos factores de diferenciação em relação a outros candidatos, como por exemplo as suas *soft skills*, o que pode ir ao encontro de características pretendidas pelos recrutadores.

Todos os resultados obtidos com a investigação serão demonstrados no capítulo da Apresentação de Resultados.

## **Capitulo III – Apresentação de Resultados**

## **Introdução**

Neste capítulo proceder-se-á à Apresentação de Resultados obtidos através da abordagem metodológica anteriormente descrita. Iniciaremos com a descrição do questionário dirigido a responsáveis por Recursos Humanos de organizações empresariais.

## **Primeira Fase da Investigação**

### **Questionários das empresas**

Na parte do estudo dedicada às empresas, e tal como foi referido no capítulo da Metodologia, após a definição dos critérios considerados pertinentes, foi contactado um total de 46 empresas, sendo  $N = 46$ . No entanto, apenas 13 destas 46 aceitaram participar no estudo. Das restantes 33 empresas, 9 não aceitaram participar na investigação, sendo que as restantes 24 nunca responderam, nem à terceira tentativa.

Das 13 empresas que aceitaram participar na investigação, o seu comportamento foi o seguinte:

- apenas sete responderam efectivamente ao questionário;
- duas delas aceitaram responder, mas nunca acusaram recepção do documento ou o enviaram já preenchido, não tendo respondido a outros contactos efectuados por e-mail ou telefónicos;
- as outras quatro acusaram a recepção do questionário, mas nunca o preencheram ou enviaram, mesmo após sucessivos contactos ao longo de seis meses por email e telefone.

A amostra em análise é, assim, de sete empresas.

Para efeitos da apresentação dos dados obtidos, as empresas foram identificadas com a letra E, e números de 1 até 7, por ordem de resposta ao questionário.

O questionário dirigido às empresas (Anexo 2) era composto por dez questões. São apresentadas tabelas com os conteúdos das respostas, uma vez que, por serem questionários abertos, as respostas se tornam extensas e dificilmente quantificáveis.

❖ Resultados do Questionário:

Na primeira questão, todas as empresas afirmaram utilizar esta plataforma online. Uma empresa salvaguardou não ser o método principal de recrutamento, enquanto outra afirmou que esta plataforma é uma ferramenta essencial no Recrutamento e Selecção de pessoal como se pode ver na tabela apresentada abaixo.

Tabela 3

“Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Sim	X	X	X	X	X	X	X
Não							

Na segunda questão, todas as empresas afirmaram utilizar o *LinkedIn* para verificação de dados (Tabela 4).

Tabela 4

“Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Sim	X	X	X	X	X	X	X
Não							

Ao serem questionados sobre quais as diferenças que encontram no processo de Recrutamento e Selecção com utilização do *LinkedIn*, comparativamente ao mesmo processo sem recurso a esta plataforma, as empresas mencionaram as referidas na Tabela 5, que se encontra apresentada na página seguinte.

Tabela 5

“Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Atracção de candidatos		X					
Rapidez	X	X	X	X		X	X
Maior segmentação mercado			X				
Minimiza burocracia				X			
Pesquisa direccionada				X	X		
Menor passividade					X		
Maior disseminação informação						X	

A rapidez é apontada pela grande maioria das empresas inquiridas (6 em 7) como sendo a principal diferença do Recrutamento e Selecção com recurso à plataforma *LinkedIn*, seguido da pesquisa direccionada para determinado perfil de candidato. A empresa E6 tinha referido anteriormente que apenas utiliza o *LinkedIn* como modo de verificação de perfis, o que leva a que apenas encontre a rapidez e a maior disseminação da informação como características de diferenciação.

Na quarta questão, referente às principais razões de utilização da plataforma *LinkedIn* por parte das empresas, foram referidas as razões descritas na Tabela 6, apresentada abaixo.

Tabela 6

“Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Triagem Imediata	X	X	X	X	X	X	X
Facilidade				X			X
Qualificação Candidatos		X			X	X	X
Rapidez	X		X	X		X	
Facilidade divulgação		X					

Todas as empresas referiram a triagem imediata dos candidatos, como sendo uma das razões principais. A qualificação dos candidatos e a rapidez do processo também foram algumas das razões mais referidas pelas empresas.



Em resposta à quinta questão, acerca das vantagens encontradas na utilização desta plataforma, o padrão de resposta é parecido com os anteriores (Tabela 7).

Tabela 7

“Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Acesso ao candidato	X	X	X	X			X
Pesquisa direccionada*	X	X	X	X	X		X
Facilidade de divulgação		X				X	
Rapidez				X		X	

As respostas apontam a pesquisa direccionada de perfis e o rápido acesso aos candidatos como as principais vantagens da utilização do *LinkedIn* para este fim.

Na sexta questão, a rapidez, foi a característica mais referida (Tabela 8), significando a diminuição do tempo do processo de Recrutamento e Selecção com recurso ao *LinkedIn*.

Tabela 8

“Como classifica o tempo de duração do processo de recrutamento e selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Mais rápido	X*		n/a	X	X*	X	X
Fácil						X	
Qualidade		X					

Uma das empresas (E3) não respondeu à questão, enquanto duas outras (E1 e E5) referiram, a título de explicação (\*), que o processo, mesmo utilizando o *LinkedIn*, varia de acordo com o interesse nos contactados. Caso estes não demonstrem muito interesse na empresa que os contactou, o processo pode tornar-se mais demorado.

Na sétima questão, referente ao grau de satisfação com os candidatos recrutados através do *LinkedIn*, a maioria dos participantes (5 em 7) afirma que ele é bom ou até elevado, estando agradados com os candidatos contratados através desta plataforma (Tabela 9), apresentada na página seguinte.

Tabela 9

“Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Não há diferenças	X					X	
Bom		X	X		X		X
Elevado				X			

Relativamente à oitava questão focada nas características profissionais que consideravam mais importantes, as empresas responderam com uma enumeração das mesmas, com base nas quais foi elaborada a Tabela 10.

Tabela 10

“Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Totais
Formação Académica	X	X	X		X		X	5
Cap. Linguísticas	X				X		X	3
Proactividade	X	X					X	3
Inovação/Criatividade	X		X				X	3
Empreendedorismo	X							1
Motivação		X					X	2
Experiência		X						1
Flexibilidade			X		X	X	X	4
Trabalho de Equipa			X		X	X		3
Estrutura				X				1
Resistência ao stress					X			1
Comunicação					X			1
Disponibilidade					X			1
Disposição					X	X		2
Transparência						X		1
Rigor e exigência						X		1
Responsabilidade						X	X	2

Todas as empresas variam na descrição das características profissionais pretendidas demonstrando dispersão, o que estará talvez relacionado com a sua área de actuação. No entanto, a experiência académica é o factor mais apontado, assim como a flexibilidade do candidato, em termos de funções, horários e adaptação à empresa.

Na nona questão, sobre as características procuradas num Assessor de Administração, a empresa E1 afirmou nunca ter procurado um Assessor de Administração através do *LinkedIn* (Tabela 11).

Tabela 11

“E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Totais
Nunca utilizou para Ass. Administração	X							1
Iniciativa		X						1
Gestão de tempo		X	X					2
Orientação p/ negócio		X						1
Rel. Interpessoal/ Comunicação		X	X		X	X	X	5
Sentido crítico			X					1
<i>Soft Skills</i>				X		X		2
Experiência anterior					X			1
Formação Académica							X	1
Informática					X		X	2

As restantes empresas referem características como as capacidades comunicativas e de relacionamento pessoal do candidato (4 em 7, 57%). Outras características foram indicadas duas vezes: a sua capacidade de gestão de tempo, as *soft skills*, e as capacidades informáticas, enquanto características mais procuradas num candidato para a função de Assessor de Administração.

No que diz respeito à décima e última questão, como forma de corroborar algumas opiniões já expressas anteriormente e assim averiguarmos a sua consistência, perguntou-se quais as qualidades pessoais preferidas dos Gestores de RH. As empresas E1 e E2 optaram por não responder. A empresa E2 justificou (assinalado com \*), dizendo que não dissociava as características pessoais das profissionais, não procurando nos candidatos distintivos além da formação académica e experiência profissional.

Na Tabela 12 (apresentada na folha seguinte) é possível verificar que as características referidas se prendem, tal como referido acima, com as características de personalidade dos candidatos, e as suas *soft skills*.

Tabela 12

“E que características pessoais mais valoriza no mesmo?”

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Discrição	n/a	n/a*	X				
Sobriedade	n/a	n/a*	X				
Flexibilidade	n/a	n/a*	X		X		X
Entrega/Dedicação	n/a	n/a*	X	X			X
Trabalho de Equipa	n/a	n/a*	X		X		
Empenho	n/a	n/a*		X			
Honestidade	n/a	n/a*		X			
Comunicação	n/a	n/a*		X	X		
Responsabilidade	n/a	n/a*			X		X
Dinamismo	n/a	n/a*			X		
Organização	n/a	n/a*			X		X
Determinação	n/a	n/a*				X	
Criatividade	n/a	n/a*				X	
Vontade de Aprender	n/a	n/a*				X	
Exigência	n/a	n/a*				X	
Transparência	n/a	n/a*				X	

Após completar a análise aos questionários respondidos pelas empresas, avançou-se para a análise dos questionários aos formados em Assessoria.

### Questionário dirigidos aos Formados em Assessoria

A população inicialmente inquirida a participar na investigação, por meio de um inquérito, foi constituída por cem indivíduos, ou seja,  $N = 100$ .

No que diz respeito aos questionários aos formados em Assessoria, a população constituída por um total de 100 inquiridos, teve a seguinte prestação:

- foram obtidas 42 respostas, tornando a amostra  $n1 = 42$ .
- apenas 10 acederam a participar numa segunda fase da investigação.
- desses apenas quatro o fizeram, ao saber tratar-se de uma entrevista.
- outros quatro nunca responderam ao pedido, mesmo após sucessivas tentativas.
- dois responderam, inicialmente, a requerer novas informações, mas não voltaram a contactar após o envio das referidas.

Após triagem de respostas com algumas questões de eliminação no questionário, a maioria das questões foi respondida pela amostra  $n_2 = 40$  (foram eliminados dois participantes que não conheciam a rede profissional *LinkedIn*).

Após a análise dos dados obtidos através das respostas dos participantes, foram elaborados os gráficos abaixo.

#### Dados biográficos:

Do total dos participantes, 33 (79%) são do sexo feminino, como se verifica no gráfico seguinte.

Gráfico 1 – Sexo

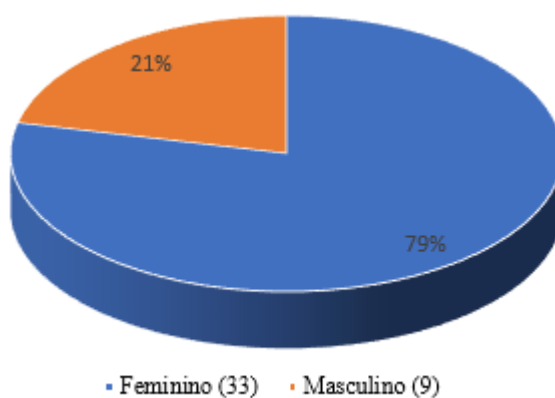
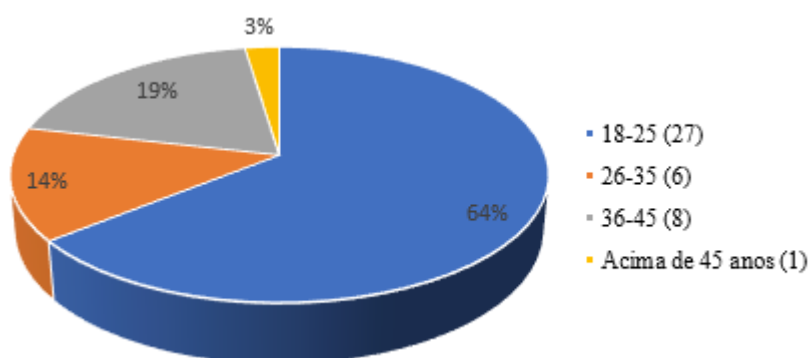
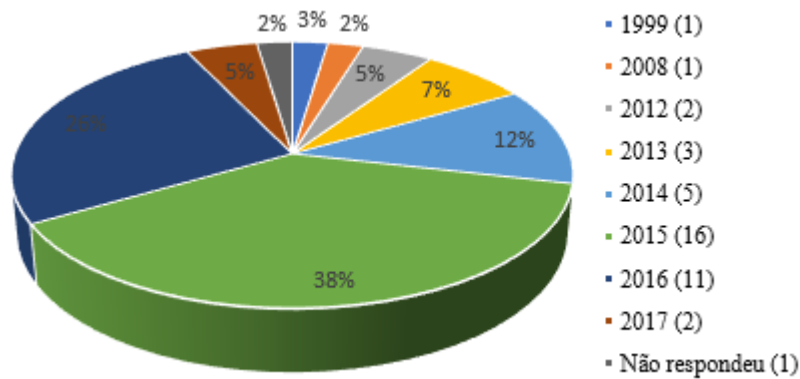


Gráfico 2 – Faixa Etária



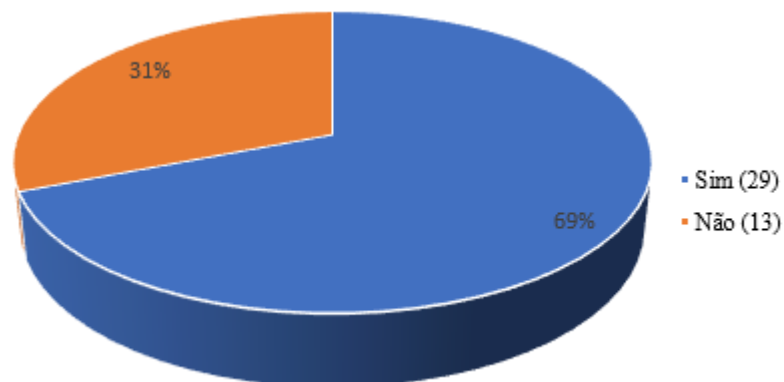
A maioria destes, 27 (64%) encontram-se na faixa etária que se situa entre os 18 e os 25 anos. Apenas 1 participante (2%) tem mais de 45 anos.

Gráfico 3 – Ano de Término de Licenciatura/Mestrado



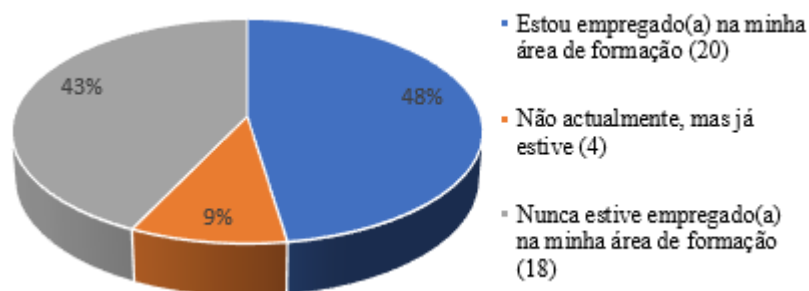
Destes alunos, dezasseis (38%) afirmaram ter terminado o curso em 2015. À data do preenchimento do questionário, houve um aluno a frequentar o Mestrado, que afirmou ter terminado a Licenciatura em 1999, e outro em 2008, razão pela qual estes dois anos estão contemplados no gráfico.

Gráfico 4 – Está empregado actualmente?



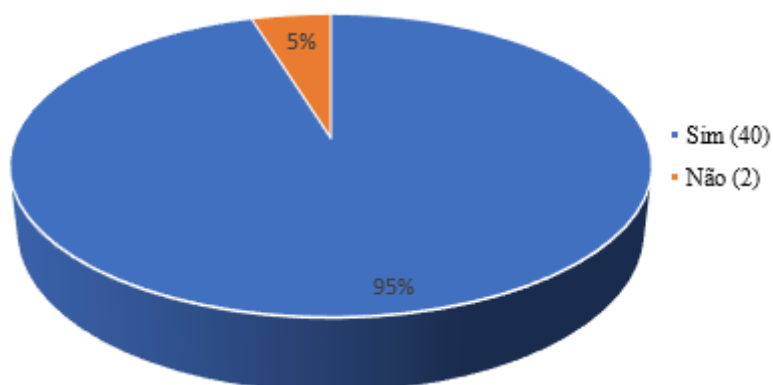
Quando inquiridos sobre se estão actualmente empregados, 29 (69%) indivíduos responderam positivamente (Gráfico 4).

Gráfico 5 – Está empregado na área de Formação?



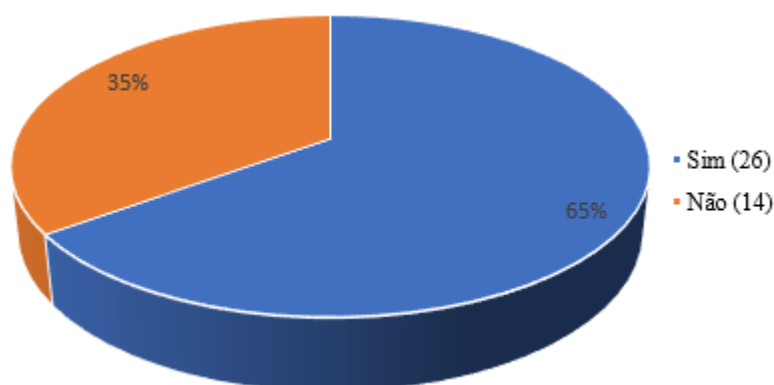
Do total de participantes, 20 (48%) encontram-se empregados na sua área de formação (Assessoria). No entanto, 18 (43%) nunca estiveram empregados na sua área de formação (Gráfico 5).

Gráfico 6 – Conhece o *LinkedIn*?



Do total da amostra, 2 (5%) desconheciam totalmente a plataforma *LinkedIn*, pelo que, para estes elementos, o questionário terminou, não sendo possível aplicar-lhes questões sobre esta plataforma e a sua utilização. Os restantes participantes conheciam a plataforma, pelo que a amostra em estudo se tornou  $n_2 = 40$  (Gráfico 6).

Gráfico 7 – Possui perfil no *LinkedIn*?



Dos 40 inquiridos, 26 possuíam(em) perfil activo no *LinkedIn*, enquanto 14 disseram não o possuir (Gráfico 7).

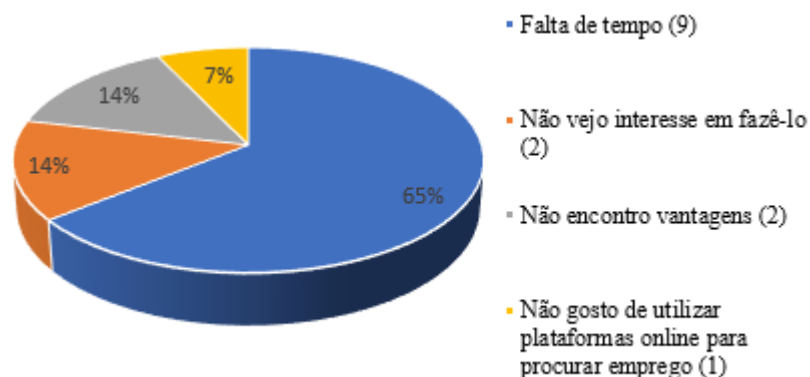
Com base nesta informação, o questionário dividiu-se em dois grupos, com questões distintas, conforme o participante tivesse respondido que possuía ou não perfil. Assim, para efeitos de apresentação de resultados, os participantes no estudo foram divididos em “Grupo A” (com 26 indivíduos), com perfil activo e “Grupo B” (com 14 participantes), que não possui perfil activo no *LinkedIn*. O grupo B será analisado em primeiro lugar uma vez que, por não possuírem perfil no *LinkedIn*, este conjunto não apresentava as condições necessárias para a segunda fase da investigação, tendo sido alvo de um outro conjunto de questões.

Grupo B (n4= 14):

Para o “Grupo B”, apresentado primeiro visto a segunda fase de respostas conter menos questões, foi questionada a razão pela qual não possuíam perfil no *LinkedIn*. Por falta de espaço, o gráfico será mostrado na página seguinte.

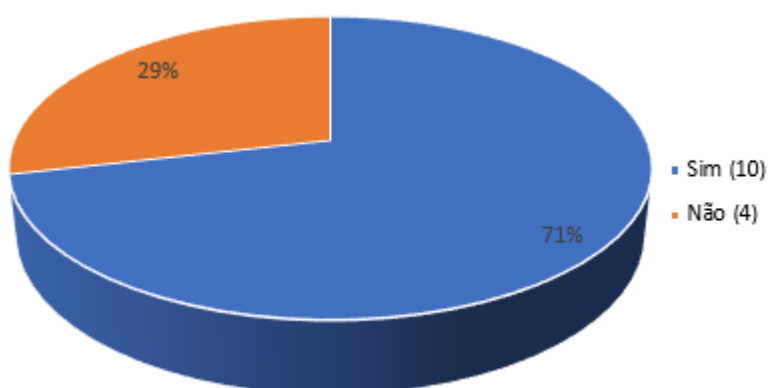


Gráfico 8 – Porque não possui perfil na plataforma?



No Gráfico 8 verifica-se que 9 (65%) afirmaram a falta de tempo como principal motivo para não possuírem perfil na rede social em estudo. Um participante (7%) afirmou não gostar de procurar emprego em plataformas *online*.

Gráfico 9 – Pensaria em criar um perfil?



Ao serem inquiridos acerca da possibilidade de criarem um perfil no *LinkedIn*, 10 (71%) admitiram essa possibilidade. Os restantes elementos não, conforme Gráfico 9.

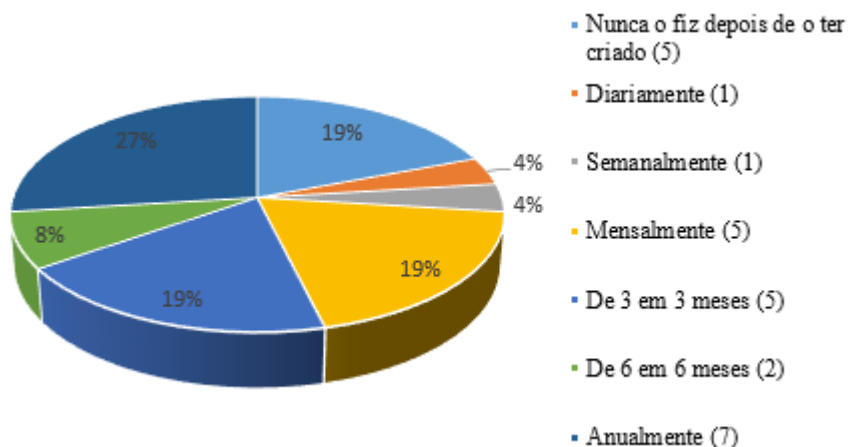
Para o “Grupo B”, o questionário terminou aqui, uma vez que não preenchiam os requisitos pretendidos para levarmos a investigação a bom porto, respeitando pressupostos iniciais, isto é, não iam ao encontro do objectivo da investigação, a análise dos hábitos de utilização do *LinkedIn*.

Procedeu-se então, à análise do remanescente das respostas (Grupo A).

Grupo A (n3=26):

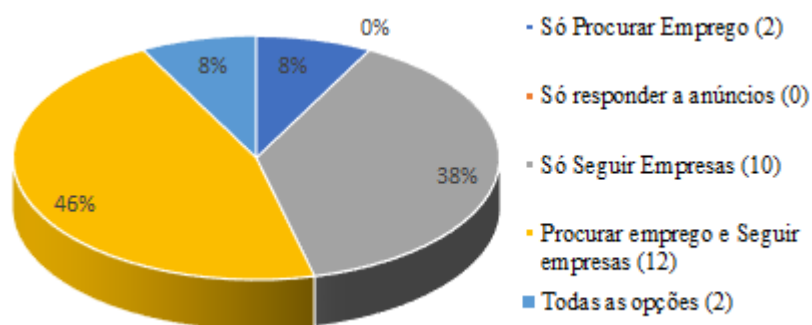
Ao “Grupo A”, composto pelos 26 participantes que afirmaram possuir perfil activo no *LinkedIn*, foi indagada a periodicidade de actualização do seu perfil.

Gráfico 10 – Frequência de Actualização



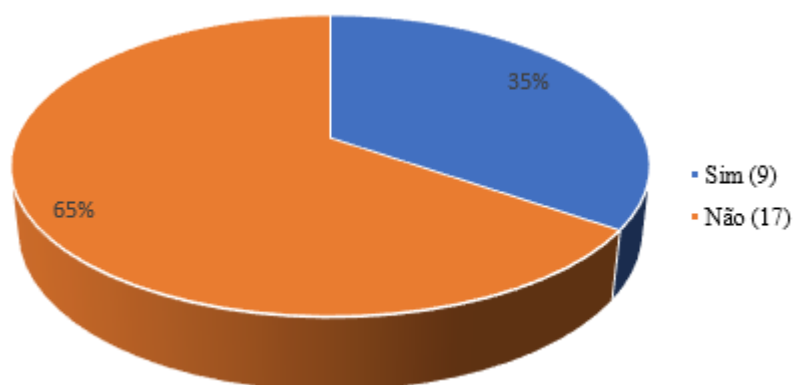
Desse grupo, 10 indivíduos (38%) afirmaram actualizar o seu perfil de vez em quando (Gráfico 10).

Gráfico 11 – Para que utiliza o *LinkedIn*?



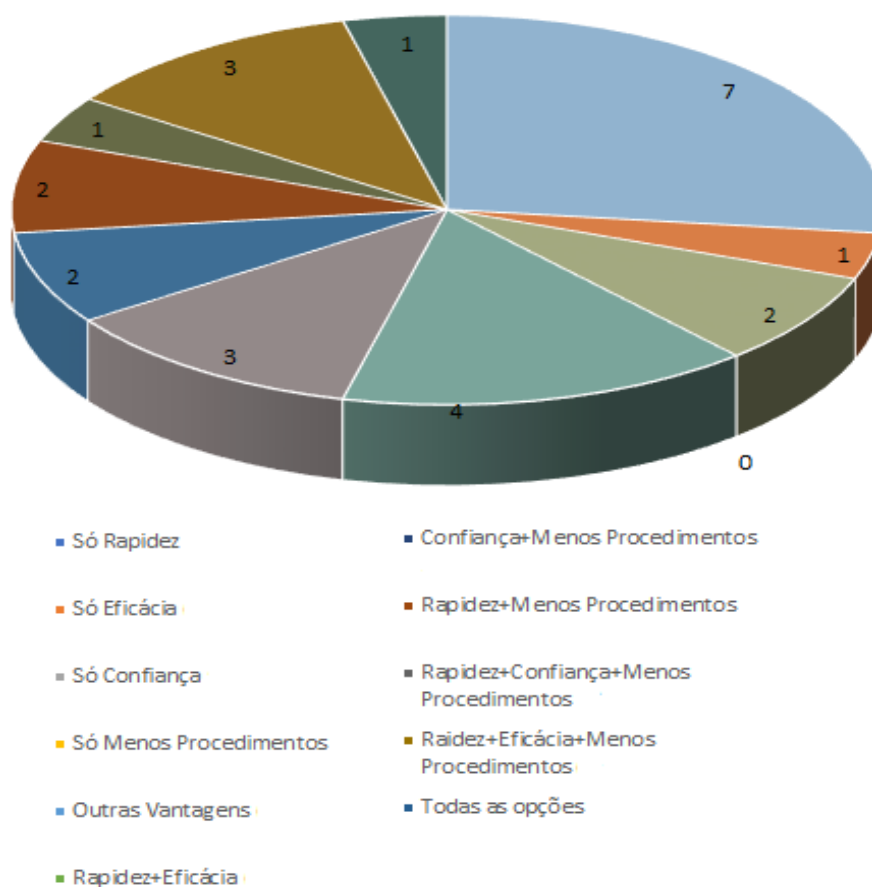
Ao serem questionados sobre para que efeitos utilizam a plataforma *LinkedIn*, os vinte e seis elementos, doze disseram que o fazem com os objectivos de Procurar Emprego e Seguir empresas de interesse (Gráfico 11).

Gráfico 12 – Já foi contactado através do *LinkedIn*?



No que diz respeito ao contacto da parte de potenciais entidades empregadoras, 17 participantes (65%) afirmaram nunca terem sido contactados por parte de nenhuma empresa ou recrutador (Gráfico 12).

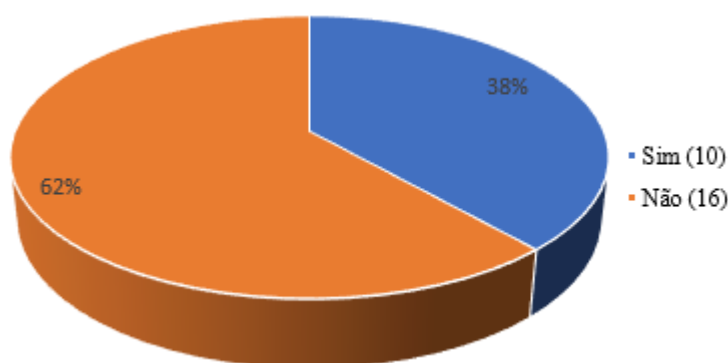
Gráfico 13 – Que vantagens encontra nesta plataforma?



A rapidez é a vantagem apontada pela maioria dos participantes (7). No entanto, a rapidez é conjugada com outras vantagens perfazendo um total de quinze respostas (gráfico 13).

Dos 26 participantes que completaram o estudo e que possuíam perfil activo na plataforma *LinkedIn*, apenas 10 se mostraram receptivos a participar na segunda fase de investigação aos formados em Assessoria, como mostra o gráfico seguinte.

Gráfico 14 – Participaria numa segunda fase de investigação?



## Segunda Fase da Investigação

### Entrevistas Presenciais

A segunda fase da investigação destinada aos formados em Assessoria foi efectuada por via de uma entrevista presencial, após ter sido efectuado um pedido para tal através do contacto fornecido pelos 10 participantes no formulário do primeiro questionário. Dos dez inquiridos, quatro nunca retornaram o contacto, após sucessivas tentativas. Dois acederam em participar, mas nunca o concretizaram, ficando apenas quatro.

Após resposta afirmativa dos quatro elementos ( $n=4$ ), as entrevistas foram realizadas, conduzindo aos resultados adiante apresentados.

A entrevista baseou-se no guião elaborado com base na revisão bibliográfica (Anexo 14). Numa primeira parte, muito resumidamente, interessava saber se estavam ou não empregados na sua área de formação ou não, e como tinham tido conhecimento da vaga que preencheram.

Na segunda parte do guião, pretendemos averiguar a sua opinião da plataforma *LinkedIn*, enquanto ferramenta de procura de emprego.

Os entrevistados foram, para análise dos dados, identificados com a letra A, e números de 1 a 4. Todos referiram estar empregados à data da entrevista, tal como demonstrado na tabela 13.

Tabela 13

“Encontra-se empregado/a de momento?”

	A1	A2	A3	A4
Empregado/a	X	X	X	X
Desempregado/a				

Dessas quatro entrevistadas, apenas uma (A4) não se encontra a trabalhar directamente na área de Assessoria.

Tabela 14

“O emprego está/estava relacionado com a área de Assessoria/Assessoria de Administração?”

	A1	A2	A3	A4
Assessoria	X	X	X	
Outra				X

Quando indagadas acerca do modo de acesso ao seu actual emprego, todas afirmaram terem-se candidatado (Tabela 15), através do Gabinete de Estágios e Empregabilidade (GEE) do ISCAP-PP.

Tabela 15

“Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?”

	A1	A2	A3	A4
Foi recrutado				
Candidatou-se	X	X	X	X

Relativamente ao processo de Selecção, todas as participantes afirmaram apenas terem entregue o seu *Curriculum Vitae*, e após terem sido contactadas, foram entrevistadas pela entidade recrutadora, tendo preenchido a vaga (Tabela 16, apresentada na página seguinte, por falta de espaço).

Tabela 16

“Por que processos de Selecção passou?”

	A1	A2	A3	A4
Entrega CV	X	X	X	X
Entrevista	X	X	X	X
Teste psicométrico				
Prova de conhecimentos				

Apenas uma entrevistada desconhecia se o seu perfil LinkedIn tinha sido analisado pela entidade empregadora (Tabela 17).

Tabela 17

“Em algum momento do processo de Selecção, lhe foi comunicado pela entidade, ou percebeu que a entidade empregadora teria verificado o seu perfil *LinkedIn*, por exemplo, como modo de confirmação de dados?”

	A1	A2	A3	A4
Sim				
Não	X	X		X
Não Sabe			X	

Ao serem questionadas sobre se o *LinkedIn* teria contribuído de algum modo para terem sido seleccionadas para o actual emprego, três responderam negativamente (Tabela 18).

Tabela 18

“Acha que o seu perfil na plataforma *LinkedIn* contribuiu positivamente para o seu recrutamento?”

	A1	A2	A3	A4
Sim				
Não	X	X		X
Sem Opinião			X	

Todas afirmaram ter criado o perfil por considerarem ser de grande importância estar presente numa rede mais profissional. Três acrescentaram, inclusive que haviam sido aconselhadas por professores, no decurso da sua formação (Tabela 19). A tabela será apresentada na página seguinte, por motivos de falta de espaço.

Tabela 19

“O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online *LinkedIn*?”

	A1	A2	A3	A4
Aconselhamento	X		X	X
Achou importante/útil	X	X	X	X

Em relação aos resultados obtidos até ao momento com a utilização da plataforma, a maioria das entrevistadas afirmou ainda não ter obtido qualquer resultado. Todavia, uma entrevistada disse ter obtido conexões (Tabela 20).

Tabela 20

“Quais os resultados obtidos até agora?”

	A1	A2	A3	A4
Conexões	X			
Nenhum		X	X	
Sem opinião				X

Interessou-nos saber se as entrevistadas tinham conhecimento de quem visualizava o seu perfil. As respostas dividiram-se pela metade (Tabela 21).

Tabela 21

“Está a par de quem visualiza o seu perfil no *LinkedIn*?”

	A1	A2	A3	A4
Sim	X			X
Não		X	X	

Apesar de não constar do guião da entrevista, na sequência da conversa, julgou-se importante apurar se as entrevistadas sabiam quem visitava o respectivo perfil.

Ambas afirmaram que os visitantes do seu perfil *LinkedIn* eram colegas e empresas (Tabela 22).

Tabela 22

“Sabe quem visitou o seu perfil?”

	A1	A2	A3	A4
Empresas	X	n/a	n/a	
Colegas	X	n/a	n/a	X

Relativamente a terem sido já contactadas por recrutadores no *LinkedIn*, todas responderam negativamente (Tabela 23).

Apesar de não constar do guião da entrevista, em conversa paralela, apurou-se igualmente que as entrevistadas já possuíam perfil no *LinkedIn* há pelo menos dois anos, pelo que se achou estranho ainda não terem sido contactadas por qualquer organização.

Tabela 23

“Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no *LinkedIn*?”

	A1	A2	A3	A4
Sim				
Não	X	X	X	X

No que diz respeito aos campos de informações do *LinkedIn* que consideravam mais importantes, as entrevistadas focaram principalmente a experiência profissional, formação académica e *soft skills* (Tabela 24).

Tabela 24

“De entre os campos: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., quais os que considera mais importante preencher?”

	A1	A2	A3	A4
Dados Pessoais		X		
Experiência Profissional	X	X	X	X
Formação Académica	X	X	X	X
Trabalhos Voluntários	X			
Competências ( <i>soft skills</i> )		X	X	X
Publicações				
Certificados				
Cursos				
Projectos	X			
Prémios				
Patentes				
Notas				
Idiomas				
Organizações				



Quando questionadas sobre quais os campos efectivamente preenchidos nos seus perfis, referiram ter preenchido a maioria dos campos considerados importantes na questão anterior. No entanto, as entrevistas A1 e A2 demonstraram alguma incoerência, pois valorizaram campos que disseram não ter preenchido (Tabela 25).

Tabela 25

“Quais destes preencheu no seu perfil? Porquê?”

	A1	A2	A3	A4
Dados Pessoais		X		
Experiência Profissional	X	X	X	X
Formação Académica	X		X	X
Trabalhos Voluntários				
Competências ( <i>soft skills</i> )			X	X
Publicações				
Certificados				
Cursos				
Projectos				
Prémios				
Patentes				
Notas	X			
Idiomas				
Organizações				

Pretendemos averiguar, na perspectiva das entrevistadas, quais os factores considerados de maior interesse por parte dos empregadores. Responderam maioritariamente ser a experiência profissional e a formação académica. De realçar que a entrevistada A4 acrescentou serem importantes outros factores, designadamente, a idade, a duração da licenciatura e as aptidões informáticas (Tabela 26).

Tabela 26

“Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?”

	A1	A2	A3	A4
Experiência Profissional	X	X	X	
Formação Académica	X		X	X
Soft Skills			X	
Outros				X

Quisemos indagar, na sua perspectiva, sobre que factores as empresas considerariam mais importantes, se os curriculares, ou extracurriculares, para o processo de Recrutamento e Selecção. Três valorizaram os últimos (Tabela 27). Demonstrando alguma coerência a entrevistada A2 afirmou que, apesar de as empresas não darem muitas oportunidades a recém-formados, os responsáveis pelas organizações devem pensar que a aquisição de experiência é dos factores extracurriculares mais importantes.

Tabela 27

“Na sua opinião, os factores extracurriculares serão um ponto importante na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?”

	A1	A2	A3	A4
Curriculares	X			
Extra-curriculares		X	X	X

Quisemos apurar a opinião das participantes acerca do teor da pergunta exactamente anterior. Os resultados demonstram coerência de opiniões (Tabela 28).

Tabela 28

“Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?”

	A1	A2	A3	A4
Menor	X			
Igual				
Superior		X	X	X

No que diz respeito ao processo de Recrutamento e Selecção com recurso ao *LinkedIn*, as entrevistadas revelaram uma grande dispersão, como se pode verificar na Tabela 29, apresentada na folha seguinte.

A entrevistada A3 disse não encontrar grande diferença porque, em seu entender, o processo de Selecção recorre às vias tradicionais e à plataforma *LinkedIn*, ou seja, na sua perspectiva, o gestor de Recursos Humanos entrevista o candidato, mas também analisa o seu perfil, como forma de justificar a escolha.

Tabela 29

“Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do *LinkedIn*, em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?”

	A1	A2	A3	A4
Acho importante	X			X
Não tenho opinião		X		
Não encontro diferença			X	

Quando inquiridas sobre o contributo do *LinkedIn* na Selecção de posições de chefia, duas das entrevistadas concordaram, especificando a Selecção de profissionais na área das tecnologias de informação e comunicação (Tabela 30).

Tabela 30

“Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o *LinkedIn* é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?”

	A1	A2	A3	A4
Sim	X		X	
Não				X
Não tenho opinião		X		

Posteriormente questionámos se já teriam pesquisado no *LinkedIn* vagas, sendo estas na sua área de formação, ou em outras. A entrevistada A4 afirmou tê-lo feito (Tabela 31), se bem que, na sua opinião, haja pouca procura de candidatos na área de Assessoria. Ainda segundo a entrevistada, quando as entidades empregadoras procuram candidatos na área de Relações Públicas (uma das funções que os Assessores podem desempenhar) lamentavelmente, a plataforma indica o perfil de comerciais, desconhecendo as efectivas funções daquele profissional.

Tabela 31

“Pesquisou anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?”

	A1	A2	A3	A4
Sim				X
Não	X	X	X	

Ao serem questionadas sobre “Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na

publicitação da empresa em si?”, duas não têm opinião (Tabela 32). A entrevistada A4 disse depender de caso para caso: já soubera de vagas muito bem explicadas no *LinkedIn*, nomeadamente por empresas de grande dimensão, enquanto outras estão mal desenvolvidas e pouco claras, talvez devido ao facto de não possuírem departamentos de Recursos Humanos bem formados. Também referiu que as empresas com poucas conexões podem originar desconfiança nos potenciais candidatos à vaga.

Tabela 32

“Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?”

	A1	A2	A3	A4
Conheço pouco	X			
Não tenho opinião		X	X	
Depende da empresa				X

Quando pedida a opinião sobre se os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos (pergunta para confirmar respostas anteriormente dadas), as respostas evidenciaram coerência (Tabela 33).

Tabela 33

“Julga que os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos da posição divulgada, das funções a exercer?”

	A1	A2	A3	A4
Bastante detalhados	X			
Nunca vi anúncios		X	X	
Varia dependendo da empresa				X

Seguidamente, indagou-se acerca de possíveis aspectos que melhorariam na forma como as vagas são publicitadas pelas empresas. Neste aspecto, as entrevistadas divergiram completamente na resposta, desde a opção “nada” até “sem opinião” (Tabela 34). Houve uma que sugeriu a possibilidade de se realizar uma entrevista (conversa informal), por esta plataforma. A tabela referida será apresentada de seguida.

Tabela 34

“Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis do *LinkedIn*, que actualmente não sejam facultadas?”

	A1	A2	A3	A4
Nada	X			
Tarefas a realizar		X		
Data limite para candidatura		X		
Sem opinião			X	
Conversa informal com o recrutador				X

De tudo o que foi exposto, somos levados a crer que algumas entrevistadas demonstraram alguma incoerência: disseram desconhecer ou não ter opinião acerca do modo como as empresas utilizam o *LinkedIn*, mas criticam a forma como estas publicitam as vagas, e até sugerem procedimentos alternativos; uma das entrevistadas refere conhecer poucos anúncios, todavia realça a sua pormenorização.

No que concerne ao grau de atractividade do seu perfil, face às expectativas dos empregadores, metade das entrevistadas afirma ser suficiente, enquanto a outra metade julga que não (Tabela 35). Todas referiram ter consciência da necessidade de actualização do seu perfil. A entrevistada A4 referiu que ainda não usufrui das funcionalidades *premium*, pois é necessário adquiri-las.

Tabela 35

“Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?”

	A1	A2	A3	A4
Sim	X			X
Não		X	X	

Todas as entrevistadas concordaram ser o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade (Tabela 36).

Tabela 36

“Considera o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade?”

	A1	A2	A3	A4
Sim	X	X	X	X
Não				

Perguntou-se o que melhorariam na plataforma *LinkedIn*. Metade não melhoraria qualquer aspecto (Tabela 37). A entrevistada A1 afirmou que diminuiria o grau de detalhe de certos tópicos, como as funções ocupadas anterior ou actualmente, por julgar ser demasiado privado para um perfil que pode ser visualizado por todos. A entrevistada A4 disse que seria melhor não existirem funcionalidades pagas. Na sua opinião, a obrigatoriedade de pagar por funcionalidades, origina um certo elitismo.

Tabela 37

“Tem sugestões de possíveis melhorias?”

	A1	A2	A3	A4
Não ter funcionalidades pagas				X
Não pedir para preencher tantos detalhes em alguns campos	X			
Nada		X	X	

Por fim, averiguamos se as entrevistadas aceitariam que analisássemos o seu perfil. Todas responderam afirmativamente (Tabela 38).

Tabela 38

“Autoriza a análise do seu perfil no *LinkedIn* para continuação do estudo?”

	A1	A2	A3	A4
Sim	X	X	X	X
Não				

### **Análise dos perfis individuais**

Abaixo encontram-se as análises individuais dos perfis de cada entrevistada. A descrição é feita com base nos campos disponíveis para preenchimento na plataforma *LinkedIn*, já referidos no capítulo de Revisão de Literatura sobre este tema.

- Entrevistada A1:

Visualizando o perfil do *LinkedIn* da entrevistada A1, no campo de Dados Pessoais, a mesma colocou o seu nome, a fotografia, o actual cargo que ocupa, a região geográfica, e-mail para contacto e data de nascimento. Esta entrevistada tem 144 conexões.

Esta entrevistada inclui no seu perfil um resumo curto e simples, mas detalhado com a sua idade, formação académica, estágios e formação profissional.

No campo de Experiência Profissional, colocou quatro estágios nos quais participou, e na área da Formação Académica, indicou as instituições de ensino onde completou a licenciatura e o mestrado.

O campo das Competências inclui quinze, na sua maioria relacionadas com o Microsoft Office, domínio de línguas, gestão (de eventos) e administração.

No campo das Conquistas, informou que fala cinco idiomas, possui dois Diplomas (de conclusão de grau Licenciatura e de Mestrado), que trabalha numa organização e acrescentou o seu Projecto do curso Profissional.

No campo dos Interesses que subescreveu, podemos perceber que são todos relacionados com a sua instituição de ensino ISCAP-PP.

- Entrevistada A2:

Na área dos Dados Pessoais, estão disponíveis as informações sobre o nome, o tipo de fotografia recomendada (tipo passe), instituição de ensino, data de nascimento, e-mail para contacto, região geográfica e conexões (146).

Também esta entrevistada incluiu um breve e simples resumo, onde fala da sua idade, formação académica, e da experiência que obteve através de estágios.

No campo da Experiência Profissional, colocou bastantes estágios realizados, com uma breve descrição do local e das tarefas desempenhadas em cada um.

No campo da Formação Académica, situou as três últimas instituições de ensino frequentadas.

No campo das Competências, adicionou vinte, relacionadas com *soft skills* adquiridas, aptidões linguísticas, entre outras.

Nas Conquistas, somou três idiomas e um Projecto de fim de curso Profissional.

Relativamente aos interesses, estão relacionados com instituições de ensino (universidades), associações de secretariado (como a ASP) e administração.

- Entrevistada A3:

No que diz respeito ao campo dos Dados Pessoais, esta entrevistada incluiu o nome, fotografia tipo passe, instituição de ensino e país, além das conexões (133).

A entrevistada A3 não possui Resumo no seu perfil. Talvez desconheça o quanto isto o poderia valorizar. Na área da Experiência Profissional, abrangeu a sua participação

em Associações académicas, (Associação de Estudantes e Tuna Feminina), além de um estágio relacionado com a licenciatura anterior. Não introduziu ainda o estágio em que se encontrava naquela altura, referido na entrevista presencial.

Na Formação Académica, inseriu as duas últimas instituições de ensino frequentadas. Preencheu o campo de Voluntariado, com a sua participação numa associação de indivíduos surdos, no contexto da sua anterior licenciatura, em Língua Gestual Portuguesa.

Adicionou seis pontos no campo das Competências, relacionados com o Microsoft Office e *soft skills* adquiridas nas associações em que participou.

Na área das Conquistas, acrescentou cinco idiomas.

O campo dos Interesses está preenchido com tópicos relacionados com a última instituição de ensino, o ISCAP-PP.

- Entrevistada A4:

A entrevistada A4 completou o campo de Dados Pessoais, com o seu nome, fotografia tipo passe, e-mail para contacto, instituição de ensino, região geográfica, cargo que ocupa actualmente, e conexões (64). É de referir que, aquando da sua entrevista, esta participante afirmou que, por norma, apenas se conecta no *LinkedIn* a pessoas que conhece.

A entrevistada A4 também não apresentou Resumo no seu perfil, por motivos que desconhecemos.

Na Experiência Profissional incluiu um estágio, e na Formação Académica, refere a instituição de ensino onde completou a Licenciatura e o Mestrado.

Na área das Competências, adicionou dezanove, relacionadas com *soft skills*, aptidões linguísticas, marketing e administração.

Obteve uma Recomendação de uma colega acerca do seu crescimento profissional e pessoal ao longo da licenciatura.

Na área das Conquistas, adicionou 4 idiomas.

No campo dos Interesses podemos encontrar páginas como *Wall Street Journal*, empresas de consultoria, páginas de comunicação corporativa, entre outros.

Em síntese, todas as entrevistadas preencheram os mesmos campos que julgavam importantes, tendo ainda acrescentado outras informações nos seus perfis. Todas as entrevistadas colocaram uma fotografia adequada, bem como forneceram dados pessoais, importantes, como o e-mail, data de nascimento, Conquistas, Idiomas e Interesses.



No momento de finalização desta investigação, não é possível apurar se os perfis sofreram alterações após a entrevista, mas pensamos que a entrevista terá tido algum efeito na mente das entrevistadas.

No capítulo seguinte, apresenta-se a Discussão de Resultados, efectuando uma comparação e triangulação dos dados obtidos através dos diversos métodos justificados pela bibliografia consultada.



## **Capitulo IV – Discussão de Resultados**

## **Introdução**

Na Discussão de Resultados, julgámos ser importante adoptar determinada metodologia, a saber:

1. Comparação do conteúdo do perfil com a opinião demonstrada por cada detentora ao longo da entrevista;
2. Comparação das informações disponibilizadas nos perfis, com as expectativas dos empregadores, relativamente ao que disseram procurar no perfil de um candidato.

## **Comparação de dados**

1. A partir da análise dos perfis de cada uma das entrevistadas acima, é possível estabelecer uma comparação entre a situação real dos seus perfis, e as opiniões obtidas aquando das entrevistas, tal como se segue:

- Entrevistada A1:

Na sua entrevista, A1 afirmou que considerava mais importante preencher os campos de Experiência Profissional, Formação Académica, Voluntariado e Projectos. Na realidade, ela preencheu os dois primeiros no seu perfil.

No entanto, no campo Projectos da plataforma, apenas colocou a nota final do Projecto de curso Profissional.

Após verificação do perfil *LinkedIn*, para além dos campos mencionados, a entrevistada preencheu também outros, designadamente o Resumo, Competências e Conquistas.

- Entrevistada A2:

O elemento A2 também mencionou na entrevista que considera importante preencher as informações acerca da Experiência Profissional e Formação Académica, assim como Dados Pessoais e informações sobre as Competências (*Soft Skills*), afirmando que preencheria apenas os Dados Pessoais e Experiência Profissional.

Após a verificação do perfil na plataforma, podemos confirmar que, além destes campos, a entrevistada preencheu muitos outros, tais como as Conquistas, Formação Académica, o Resumo, Competências e interesses.

- Entrevistada A3:

A entrevistada A3, tal como as anteriores entrevistadas, também referiu ser importante preencher os campos de Experiência, Formação e Competências, e que teria preenchido esses mesmos campos.

Analisando o seu perfil, podemos perceber que na realidade, além destes campos, também colocou uma experiência de Voluntariado, Conquistas, Dados Pessoais e Interesses.

- Entrevistada A4:

A entrevista A4 também referiu ser importante preencher os campos de Experiência, Formação e Competências. Na realidade, preencheu todos esses e acrescentou os Dados Pessoais, Conquistas e Interesses.

2. Comparação das informações disponibilizadas nos perfis, com as expectativas dos empregadores, relativamente ao que disseram procurar no perfil de um candidato.

Pelos contactos e questionário aplicado aos responsáveis pelos Recursos Humanos das empresas, ficou-se a conhecer o que as entidades empregadoras consideram mais apelativo num perfil, quais as características chave que procuram, e como podem ser realçadas num perfil, demonstrando os campos de onde estas entidades retiram as informações que consideram mais importantes.

A maioria das empresas participantes neste estudo refere privilegiar a informação acerca da formação académica, ao iniciar a análise do perfil de um candidato, realçando as competências linguísticas dos candidatos, o número de idiomas falado e o seu grau de desenvolvimento. Acresce a importância atribuída às *soft skills*: a iniciativa/proactividade, a flexibilidade, o trabalho em equipa, sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal/ de comunicação. O sentido crítico e vontade de aprender também são mencionados, assim como a gestão, nas suas várias formas: gestão de tempo, gestão de pessoas e/ou gestão de conflitos.

Comparando os perfis analisados com as informações referidas pelas empresas acerca das características que procuram durante o processo de Recrutamento e Selecção, apurou-se o seguinte:

- Dados pessoais:

Em primeiro lugar, podemos perceber que todos os perfis apresentam informações acerca dos dados pessoais. Metade das entrevistadas apresenta um resumo, considerado como uma apresentação pessoal sintetizada, algo muito valorizado pelas empresas, uma vez que o processo de candidatura a uma vaga pressupõe a inclusão de uma carta de motivação/apresentação.

- Formação Académica e Profissional:

Todos os perfis analisados possuem informações acerca das habilitações, confirmáveis pelas empresas. A entrevistada A1, possui até os certificados de conclusão de Licenciatura e Mestrado.

- Capacidades linguísticas e tecnológicas:

Todos os perfis indicam os idiomas e respectivo grau de conhecimento detido por cada detentora (campo das Conquistas). O mesmo se pode aplicar às competências tecnológicas (campo das Competências) e ferramentas de trabalho com *softwares*.

- *Soft Skills* e Características Pessoais:

No que está relacionado com as *soft skills*, e as características pessoais, algumas delas podem ser percebidas, através das informações disponibilizadas em certos campos, como por exemplo:

- Competências de Organização:

Aqui é possível apercebermo-nos de algumas competências relacionadas com organização e gestão de eventos, recomendadas por várias entrevistadas, que as empresas mencionaram julgar importante.

- *Team Work*, Gestão, Relacionamento Interpessoal:

Estes três factores estão agrupados no mesmo local, razão pela qual são aqui apresentados deste modo. Os factores de trabalho em equipa, motivação, relacionamento interpessoal, também podem ser percebidos pelos recrutadores, analisando os campos da Experiência Profissional e da Formação Académica. Nestes campos, além de colocar a Licenciatura, Mestrado ou curso profissional, os detentores de perfil podem acrescentar actividades nas quais se envolveram durante o tempo de permanência nas instituições de ensino. Ao acrescentarem participações em Associações ou Grupos Académicos, actividades em

grupo, organização de eventos, entre outras, é possível aos empregadores perceberem se determinado candidato tem experiência de trabalho em equipa, de gestão de conflitos, de gestão de tempo (ao coordenar actividades), se é capaz de respeitar horários e prazos, se possui sentido de responsabilidade e se sabe assumir compromissos.

Pela análise dos quatro perfis, apenas uma das participantes esteve envolvida em associações académicas (de estudantes, Tuna Feminina), nas quais organizou eventos em equipa e lhe foi dada oportunidade de comunicar com diferentes géneros de pessoas, aprendeu a gerir relacionamentos e conflitos em variados contextos.

As restantes entrevistadas, ao registarem no seu perfil a realização de estágios e se estiveram em situação de emprego, também demonstram algumas destas capacidades, uma vez que para se ingressar numa organização, é necessário ter encetado relações sociais, e ter aprendido a gerir eventuais conflitos.

Assim, poderemos dizer que os perfis das entrevistadas demonstram certas características consideradas importantes pelos responsáveis de Recursos Humanos alvo do estudo.

No entanto, pelas opiniões manifestadas pelos mesmos, podemos concluir que as entrevistadas fariam bem em incluir mais informação e detalhar actividades complementares. Tal facto potenciaria as suas *soft skills*, e conhecimentos adquiridos na escola paralela, já que apenas mostram no seu perfil as experiências de formação e trabalho.

As características mais apontadas pelas entidades empregadoras, tal como foi referido anteriormente, podem ser tornadas mais perceptíveis num perfil do *LinkedIn*.

Onde poderão os empregadores encontrar estas informações que, grande parte das vezes, são tão importantes na diferenciação dos candidatos?

Não raras vezes, um perfil no *LinkedIn* não surte efeito junto dos eventuais empregadores, porque não está devidamente preenchido. Preencher um perfil no *LinkedIn*, não é apenas escrever dados, mas também o modo como os dados são descritos e inseridos, a sua pertinência, qualidade da informação, apresentação de carta de referências redigidas por empregadores prévios, podem constituir outros factores igualmente importantes.

Frequentemente, um perfil do *LinkedIn* mal preenchido, ou confuso é um espelho de um *Curriculum Vitae* igualmente desadequado, com ausência de informações, ou desnecessárias, que o tornam ineficaz.

Para um melhor esclarecimento dos construtores e detentores de perfis e responsáveis pelos Recursos Humanos dentro das organizações, apresentamos uma tabela, onde se resumem as características por eles mais valorizadas, e o respectivo campo onde podem ser encontradas (Tabela 39).

Tabela 39 – Características privilegiadas pelos empregadores e respectivos campos no *LinkedIn*

<b>Característica</b>	<b>Campo</b>
Experiência: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprego</li> <li>• Estágios</li> </ul> Habilitações Profissionais (cursos frequentados nas organizações)	Experiência Profissional
Habilitações Literárias	Formação Académica
Capacidades Linguísticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competências</li> <li>• Conquistas (idiomas)</li> </ul>
Proactividade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conquistas (Projectos, Publicações, Reconhecimentos, Cursos)</li> <li>• Competências (organização)</li> </ul>
Inovação/Criatividade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação Académica (Associações/Grupos/Organizações)</li> <li>• Conquistas (Organizações, Cursos, Projectos)</li> </ul>
Flexibilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação Académica</li> <li>• Experiência profissional</li> <li>• Conquistas (Organizações)</li> </ul>
Trabalho em Equipa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação Académica (Associações/Grupos)</li> <li>• Experiência Profissional</li> </ul>
Relacionamento Interpessoal/ Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação Académica (Associações/Grupos)</li> <li>• Experiência profissional</li> <li>• Conquistas (Organizações, Projectos)</li> <li>• Competências (Trabalho em Equipa e Relações Públicas, por exemplo)</li> </ul>



Vontade de Aprender	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência Profissional (estágios)</li> <li>• Conquistas (Idiomas, Cursos e outros)</li> <li>• Interesses</li> <li>• Competências (ferramentas externas à formação e emprego)</li> </ul>
Gestão: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tempo</li> <li>2) Pessoas</li> <li>3) Conflitos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Participar em Associações ou Grupos paralelamente, Cargos, Projectos</li> <li>2) Cargos de chefia, coordenação; Organizações, Associações/Grupos</li> <li>3) Cargos de Chefia, Competências, Actividades/Grupos</li> </ol>

Após esta análise, passou-se a ter uma perspectiva mais realista, no que diz respeito às características diferenciadoras de um candidato, confiando no posicionamento dos empregadores questionados.

Com esta tabela, esperamos ter contribuído para facilitar o papel dos empregadores/recrutadores, quando pretendem retirar toda a informação necessária para a avaliação um perfil.

Não se devem descurar a formação académica nem a experiência profissional, mas, por vezes, demonstrar as *soft skills*, pode ser o factor diferenciador para a escolha do candidato. Decerto um perfil preenchido correctamente, suscitará o interesse do potencial empregador, e logo terá maiores probabilidades de originar no seleccionador uma tomada de decisão por esse candidato.

No capítulo 6, é apresentado um breve Guia de Preenchimento do Perfil *LinkedIn*, com o objectivo de auxiliar um qualquer criador/detentor do mesmo.

No capítulo seguinte serão apresentadas as considerações finais deste trabalho.



## **Capítulo V - Conclusão**

## Conclusões

Nesta fase, e relativamente aos elementos analisados, pudemos perceber várias realidades.

O estudo dedicado às empresas demonstrou que a sua utilização da plataforma *LinkedIn* não é tão extensa como inicialmente se julgou. As empresas estudadas admitiram utilizar o *LinkedIn*, quer através da publicação ocasional de vagas de emprego, quer no processo de Recrutamento e Selecção de candidatos, como medida complementar.

De facto, as empresas não utilizam o *LinkedIn* como principal meio de Recrutamento e Selecção de candidatos. Os *Curriculum Vitae* e cartas de motivação recebidos por outros meios ainda são a forma preferencial de obtenção de dados de candidatos: as empresas recorrem ao *LinkedIn* maioritariamente como modo de verificação dos dados enviados por cada candidato considerado para uma vaga, como foi referido por todas.

Um dos factores descritos pela maioria das empresas, enquanto vantagem da utilização do *LinkedIn* no Recrutamento e Selecção, é a triagem imediata dos candidatos, que correspondam ao perfil procurado pelos recrutadores. A pesquisa direccionada também é referida pelas empresas. A possibilidade de pesquisar através de palavras-chave, pode direccionar os recrutadores mais rapidamente para os candidatos cujos perfis incluam as palavras-chave inseridas. A rapidez do processo também é mencionada como factor preferencial para a utilização desta plataforma *online*. De modo geral, todas as empresas se encontram satisfeitas com a plataforma, como é demonstrado nas respostas ao questionário.

Ao responder ao questionário, as empresas proporcionaram informações detalhadas acerca das características desejadas no perfil de um candidato, bem como dos factores diferenciadores de candidatos expectáveis e perceptíveis num *Curriculum* ou *LinkedIn*.

Pode concluir-se, então, que cada vez mais os empregadores procuram candidatos que demonstrem possuir *soft skills* desenvolvidas (factores extracurriculares), como factor diferenciador, que lhes permitam responder aos desafios e obstáculos com maior grau de responsabilidade.

Assim, somos levados a crer que parecem estar a atribuir às *soft skills* o valor diferenciador, em candidatos com o mesmo grau de *hard skills*.

No que diz respeito aos formados em Assessoria, o estudo iniciou-se com um questionário alargado, acerca dos conhecimentos de cada um sobre a plataforma *LinkedIn*. Depois deste questionário, apurou-se que a maioria dos formados em Assessoria são do sexo feminino, com a grande maioria na casa dos vinte anos, recém-formados (a maioria entre 2015 e 2016), estando a maioria desempregada. Também se percebeu que a maioria dos participantes não utiliza o *LinkedIn* regularmente, mantendo-o pouco actualizado, visualizando apenas vagas de emprego, e que ao preencher o perfil, privilegiam as informações relacionadas com a formação académica e a experiência profissional.

Na fase das entrevistas, efectuadas a quatro dos participantes, percebeu-se que também para eles, as *soft skills* ganharam importância, tendo até mencionado atribuir-lhes tanta importância quanto à formação académica e experiência profissional. A maioria das entrevistadas está empregada na área de formação.

A análise dos perfis no *LinkedIn* demonstrou que as entrevistadas mantêm os seus perfis actualizados com as informações que disseram julgar importantes. Triangulando, estes dados são os privilegiados pelos empregadores, no seu questionário. Efectivamente, os perfis estão preenchidos com as características mais valorizadas pelos dois grupos alvo da investigação. Isto poderá estar relacionado com o facto de todas estarem empregadas, no momento da elaboração do estudo.

Antes de terminar este capítulo, apresenta-se na página seguinte uma tabela resumo com os objectivos e seu grau de concretização (Tabela 40).

Tabela 40 – Grau de concretização dos objectivos da investigação

Objectivo	Cumprimento
1. Definir os conceitos de Recrutamento e Selecção convencionais;	Conceitos apresentados no capítulo da Revisão de Literatura
2. Entender as razões que levam as empresas a recorrer a métodos como plataformas digitais, onde se registam profissionais com perspectivas de empregabilidade	Razões descritas no capítulo da Apresentação de Resultados (questionário às empresas)
3. Analisar brevemente o <i>LinkedIn</i> na óptica do utilizador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análise efectuada no capítulo da Revisão de Literatura</li> <li>• Demonstração dos campos do perfil do <i>LinkedIn</i> onde as entidades empregadoras podem pesquisar certas características pessoais e profissionais por si consideradas relevantes</li> </ul>
4. Estudar de que modo as empresas utilizam o <i>LinkedIn</i> no Recrutamento e Selecção	Incluído no capítulo da Apresentação de Resultados (questionário às empresas)
5. Perceber que características as empresas procuram ao analisar o perfil de um candidato	Descritas no capítulo da Discussão
6. Estudar os hábitos de utilização do <i>LinkedIn</i> na procura de emprego, por parte dos formados em Assessoria do ISCAP-PP	Exposto no capítulo da Apresentação de Resultados (questionário aos formados em Assessoria)
7. Perceber de que campos do perfil no <i>LinkedIn</i> são retiradas as informações chave para um candidato ser selecionado para um cargo.	Descrito no capítulo da Discussão (Tabela 39)
8. Criação de um Guia de preenchimento do perfil <i>LinkedIn</i>	Apresentado de seguida, no capítulo da Conclusão

Um dos objetivos inicialmente definidos era produzir contributos para uma demorada abordagem da temática do *LinkedIn* na Unidade Curricular de Assessoria e Multimédia, pertencente ao curso de Mestrado de Assessoria de Administração. Porém, verificou-se que a pormenorização da abordagem necessitaria de um grande número de aulas para ser concretizado, retirando tempo e desviando as atenções a outros temas do programa curricular.

Após conclusão deste estudo, e dando cumprimento a um dos objetivos definidos inicialmente, apresentamos um breve Guia de Preenchimento do Perfil *LinkedIn*. A plataforma *online* já oferece algumas explicações bastante simplificadas no *help center*, com o objetivo de facilitar a compreensão de quem não esteja familiarizado com ela, a qual podemos encontrar no endereço <https://www.linkedin.com/help/linkedin>.

Pesquisaram-se guias existentes que tenham o mesmo objetivo, e o que se nos deparou foram diversos *websites*, muitos em português do Brasil, com “dicas” para preencher o perfil nesta plataforma, mas que não constituem um Guia na verdadeira acepção da palavra. Existe igualmente um “Guia de uso para anúncios self-service do *LinkedIn*”, todavia não corresponde aos nossos objetivos.

Durante a pesquisa, encontramos dois livros de um autor português, Pedro Caraméz, cuja temática versa exclusivamente a plataforma *LinkedIn*.

Decorrente do que se concluiu até este momento, apercebemo-nos de que seria útil haver um Guia de Preenchimento que auxiliasse um qualquer profissional, mas sobretudo os formados em Assessoria pelo ISCAP-PP. O objetivo da criação deste Guia é proporcionar condições para os construtores de perfil preencherem os campos de um modo mais completo e facilmente detectável pelos recrutadores e selecionadores de recursos humanos. Com efeito, ao analisarmos os perfis dos indivíduos entrevistados, verificamos algumas ausências que a estarem devidamente completadas poderiam potenciar uma mais rápida localização das informações, logo, poderiam constituir “vias verdes” para os candidatos serem escolhidos. Achou-se por bem apresentar o Guia num capítulo em separado (Capítulo 6), de modo que possa ficar destacável e pronto a ser utilizado em situações futuras.

## **Limitações do trabalho**

Após a conclusão deste estudo, é possível referir algumas limitações encontradas ao longo da elaboração do mesmo.

Uma primeira limitação prendeu-se com o facto de poucas empresas terem acedido responder ao questionário que lhes foi direccionado. Das empresas contactadas, poucas retornaram o contacto; dessas, algumas fizeram-no, mas decidiram não seguir em frente, e outras nunca responderam ao contacto inicial. Assim, o universo de empresas analisadas ficou restringido relativamente ao inicialmente esperado.

Outra limitação relacionou-se com o facto de a população de formados em Assessoria de Administração ser relativamente pequena, tendo sido necessário aumentar o público alvo, acrescentando os formados em Assessoria e Tradução, da mesma instituição. Outra limitação referente a este aspecto, teve a ver com a quantidade de elementos que realmente participaram no questionário. Em cem indivíduos contactados, apenas quarenta e dois responderam, diminuindo o universo em estudo. Desse número, apenas dez acederam a participar na seguinte fase da investigação. No entanto, após serem contactados, quatro nunca responderam; dois fizeram-no, mas não prosseguiram na investigação, pelo que só quatro indivíduos participaram nas entrevistas e, por conseguinte, na fase de análise de perfis do *LinkedIn*.

Deste modo, determinados aspectos da investigação foram limitados em tempo e espaço, pelo que se apresentam abaixo algumas sugestões para pesquisa futura, que surgiram ao elaborar o presente estudo.

## **Sugestões de investigação futura**

Após conclusão deste estudo, e tendo em conta determinadas dificuldades apresentadas, é nossa opinião que seria interessante prosseguir a investigação, no que diz respeito a alguns tópicos não abordados por dificuldade de tempo e espaço.

Uma das sugestões está ligada às empresas em análise. Julga-se que seria pertinente aprofundar o trabalho iniciado com as empresas participantes, para apurar de que modo utilizam o *LinkedIn* enquanto meio de promoção da própria empresa, ou analisar o que o *LinkedIn* oferece às organizações enquanto criadoras de perfil, como modo de as



diferenciar da concorrência. Também em relação às empresas, poderia ser de interesse obter a sua opinião mais aprofundada acerca dos principais erros cometidos pelos candidatos a emprego, nas suas cartas de motivação/*Curriculum Vitae/LinkedIn*.

Por dificuldades de tempo dos gestores e responsáveis de Recursos Humanos das empresas analisadas, não foi possível entrevista-los presencialmente, mas estamos cientes de que este facto contribuiria para haver um maior comprometimento desses com os objectivos pretendidos pela investigação.

No que diz respeito aos formados em Assessoria, uma sugestão de pesquisa passaria pela análise do seu perfil no *LinkedIn* ou *Curriculum Vitae*, em contraponto com vagas às quais se candidatam.

Além disso, no seguimento deste trabalho, julga-se que seria de grande importância a elaboração de um Guia mais extenso de preenchimento do *LinkedIn*, que focasse mais detalhadamente certos aspectos, como é o caso da parte Premium do perfil, que não pôde ser analisado por dificuldades técnicas.

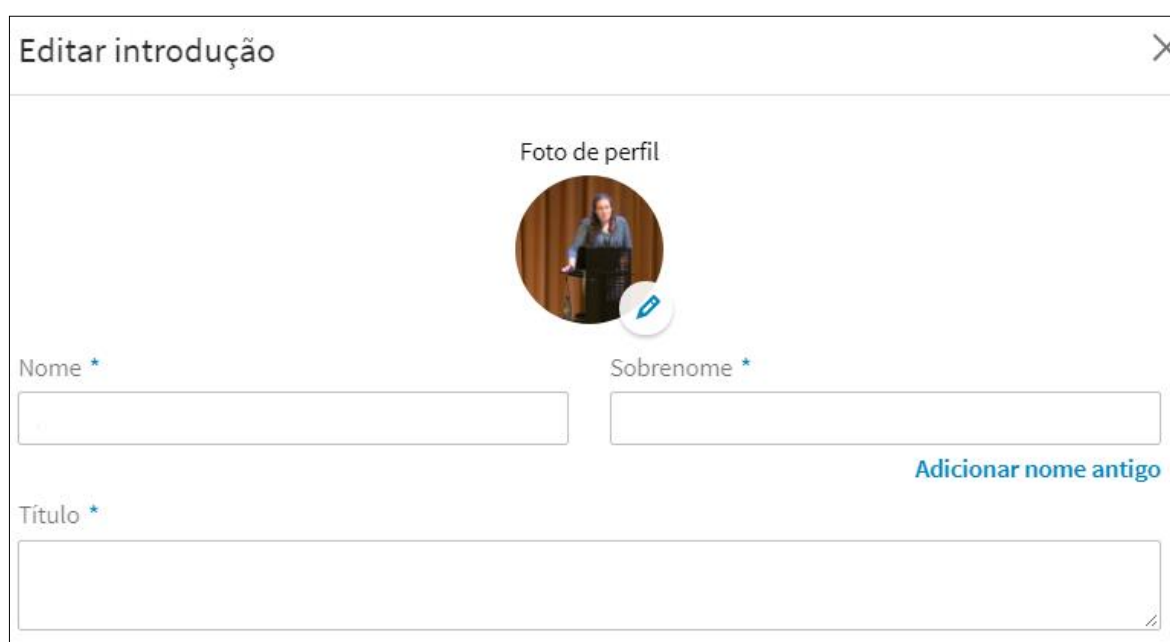
Ainda relativamente à plataforma *LinkedIn*, poderia ser construtivo analisar algumas ofertas de emprego na área da Assessoria de Administração/Assessoria e Tradução, comparando as tarefas a realizar e o perfil e capacidades profissionais pretendidas, com a realidade dos Assessores, através do plano de curso ou da análise dos seus perfis no *LinkedIn*.



## **Guia de Preenchimento do *LinkedIn***

## Guia de preenchimento do perfil *LinkedIn*<sup>5</sup>

Ao visualizar um perfil<sup>6</sup>, alguns elementos destacam-se de imediato: o local para carregar a fotografia de apresentação do candidato e escrever o seu nome, indicar a sua instituição de ensino e/ou entidade de trabalho, a área geográfica do detentor e o seu número de conexões. Para preencher estes campos<sup>7</sup>, o detentor de perfil pode seleccionar a área de introdução, através do botão de editar, e preencher as áreas de informação que surgem. Na Figura 2 podemos verificar as áreas de preenchimento obrigatório.



A imagem mostra uma janela de edição intitulada "Editar introdução" com um botão de fechar no canto superior direito. No topo, há uma seção para a "Foto de perfil" com uma imagem circular de uma mulher e um ícone de lápis para edição. Abaixo, há campos de texto para "Nome \*", "Sobrenome \*" e "Título \*". O campo "Nome" e "Sobrenome" são separados por um espaço. À direita do campo "Sobrenome", há um link azul que diz "Adicionar nome antigo".

Figura 2 – Campos da Introdução

Analisando mais detalhadamente, é possível reparar que, além do nome e sobrenome, pode-se acrescentar informação encimada pela designação “Título”. Na realidade, não se trata de um Título, mas um Campo para dados adicionais. De facto, pode ser preenchido com, por exemplo, um dado académico ou profissional, ou até a instituição de ensino frequentada.

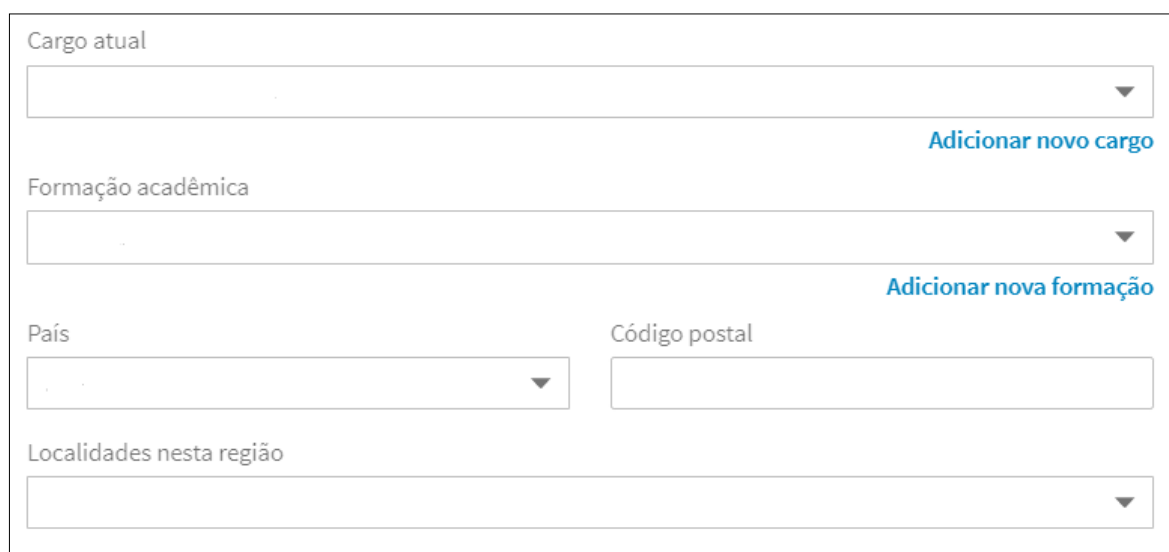
<sup>5</sup> Toda a plataforma está redigida em Português do Brasil.

<sup>6</sup> Todas as imagens empregues neste Guia, para fins ilustrativos, foram retiradas do perfil da autora desta dissertação.

<sup>7</sup> De modo decrescente, a plataforma está estruturada em Campo, Subcampo e Área.

Também é possível adicionar uma fotografia, que poderá, depois, ser substituída no mesmo local. A fotografia colocada deve ser do candidato (e não de grupo), e de cariz profissional. Devem evitar-se fotografias de grupo ou que não estejam relacionadas com a área profissional. Podem colocar-se fotografias na qualidade de orador ou conferencista, caso se aplique, mas, preferencialmente, deve ser uma fotografia onde o eventual candidato a emprego mostre o seu lado profissional. Apesar de ser uma rede online, o *LinkedIn* tem um pendor profissional, pelo que se desaconselha a utilização de fotografias usadas noutras redes sociais.

De seguida, e ainda no mesmo local, pode ser incluído o cargo actualmente ocupado pelo detentor, e a sua formação académica, ou instituição de ensino; o seu país e localidade, tal como é possível verificar na Figura 3.



O formulário apresenta os seguintes campos:

- Cargo atual:** Um campo de texto com uma seta para baixo à direita. Abaixo dele, há um link azul que diz "Adicionar novo cargo".
- Formação académica:** Um campo de texto com uma seta para baixo à direita. Abaixo dele, há um link azul que diz "Adicionar nova formação".
- País:** Um campo de texto com uma seta para baixo à direita.
- Código postal:** Um campo de texto.
- Localidades nesta região:** Um campo de texto com uma seta para baixo à direita.

Figura 3 – Campo das Informações acerca do detentor de perfil

- Formação Académica/Instituição de ensino:

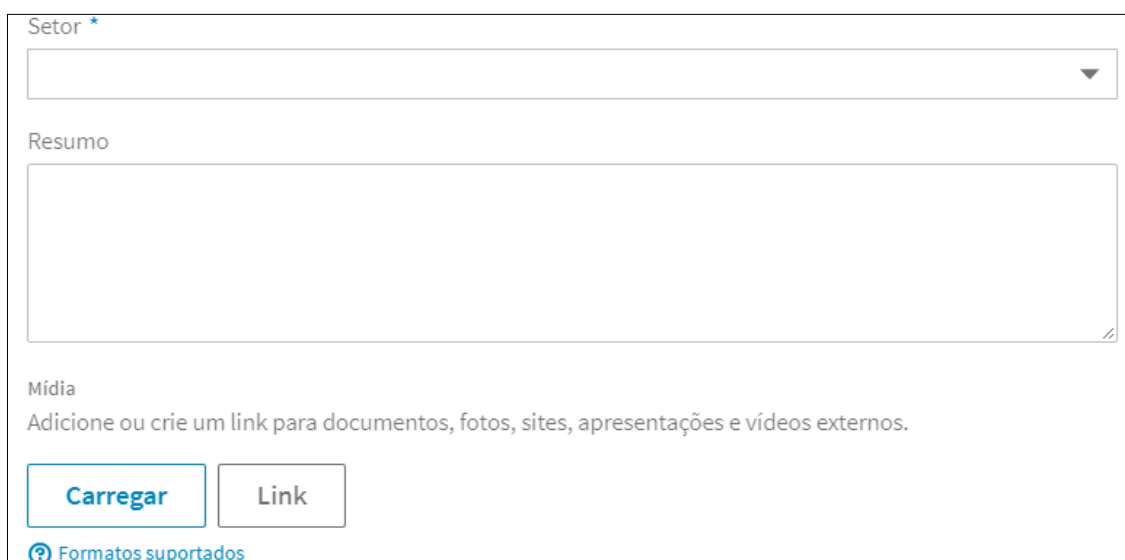
Mencionar instituições de ensino origina a criação de conexões relacionadas com essa instituição, mas também demonstra a nossa formação académica. O facto de se ter estudado em instituições com mais prestígio tende a colocar os candidatos em melhor posição em relação a outros cujas instituições não (tão) reconhecidas, ou cujo nome seja

associado a pontos menos positivos. Também sucede que determinadas empresas procuram candidatos que tenham estudado especificamente em certas instituições. Dando como exemplo um dos cursos pertencentes à instituição de ensino em que se aplicou um dos questionários, apresentamos o caso do curso de Contabilidade. Assim, ao longo do estudo, foi possível verificar que muitas empresas preferem contabilistas que se tenham licenciado no ISCAP-P.PORTO.

- Localidade:

Ao inserir uma localidade e um país, possíveis empregadores podem ficar mais facilmente interessados, já que, cada vez mais se tem assistido à procura de candidatos na área da empresa, como forma de diminuir o impacto negativo das longas deslocações. Frequentemente anúncios preferem que o candidato tenha residência na proximidade do local de trabalho.

Por fim, é possível acrescentar um sector de actividade, e um Resumo ao nosso perfil, tal como é demonstrado na Figura 4. Neste local, existe ainda a opção de adicionar ficheiros, como um *Curriculum Vitae*, ou um vídeo de apresentação, que ficará disponível para consulta pelos visualizadores do perfil, complementando-o de modo positivo e podendo ser um factor diferenciador.



The image shows a web form for profile completion. It contains three main sections: 'Setor' (Sector) with a dropdown menu, 'Resumo' (Summary) with a large text area, and 'Mídia' (Media) with instructions to add links for documents, photos, sites, presentations, and external videos. Below the media section are two buttons: 'Carregar' (Upload) and 'Link'. At the bottom left, there is a link for 'Formatos suportados' (Supported formats).

Figura 4 - Campo de preenchimento de sector de actividade e Resumo

- Sector de Actividade:

Esta informação poderá não ser visível publicamente, mas torna-se importante quando pesquisamos vagas de emprego. As vagas que aparecerão em primeiro lugar, estarão, à partida, relacionadas com o sector definido no perfil. Este campo possui várias opções de sectores de actividade, para o qual bastará fazer *dropdown* afim de seleccionarmos a que melhor se coaduna com o perfil.

Após as áreas de dados pessoais, é possível encontrar o Resumo.

O perfil pode ser avaliado relativamente à sua “força”, factor relacionado com a sua atractividade perante os seleccionadores de Recursos Humanos. Preencher todos os campos possíveis no *LinkedIn* aumenta a força do perfil, elevando também as hipóteses de ser encontrado pelos possíveis empregadores relativamente às características do perfil.

O preenchimento do Resumo conduz ao potenciamento do perfil. Este facto pode ser visualizado pelo aparecimento de rectângulos na linha em verde e azul, tal como se verifica na Figura 5.

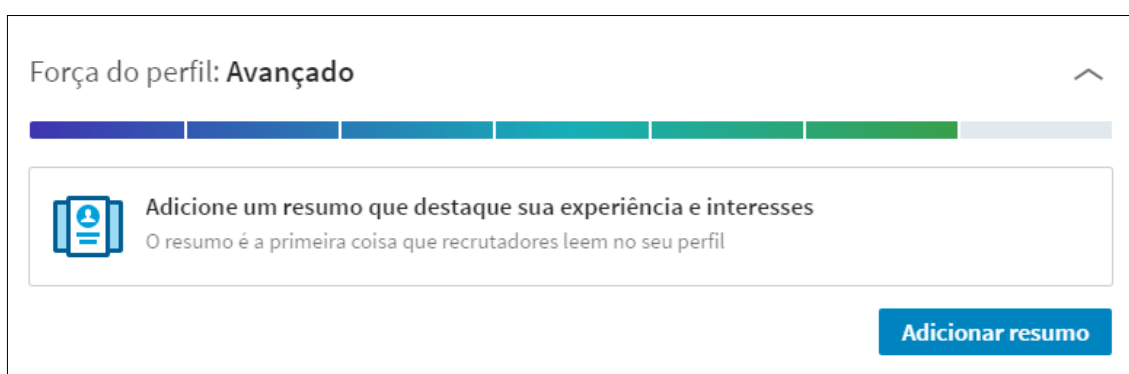


Figura 5 – Campo para incluir o Resumo e Força do perfil

Como a própria página do *LinkedIn* nos informa, o resumo é dos primeiros itens a serem lidos por um recrutador. Isto acontece porque (tal como mencionado no capítulo da Apresentação de Resultados, em que a maioria das entrevistadas havia redigido um resumo no seu perfil), um Resumo funciona como uma carta de apresentação do candidato, e revela se o detentor se conhece bem e consegue descrever-se de modo sucinto.

Um resumo escrito de forma muito sincera, é facto muito valorizado pelas empresas. Os empregadores afirmam frequentemente procurar pessoas comunicativas e com bom relacionamento interpessoal. O discurso positivo demonstra candidatos motivados e que, à partida, poderão vir a relacionar-se melhor com os restantes membros da equipa.

- Conexões:

O número de conexões, ou ligações, surge no topo do perfil, a par com os dados pessoais, já que estas podem ser muito importantes para os detentores de perfil.

Manter conexões no *LinkedIn* tem vários objectivos. Um deles passa por manter o contacto com pessoas que se conhece (na faculdade, antigos empregos, conferências assistidas/proferidas), para seguir a sua evolução profissional, felicitá-los e seguir as suas publicações. Por vezes, são os funcionários de uma empresa que publicitam as vagas abertas na mesma, para as quais podemos apresentar uma candidatura.

Essas conexões também podem ver o nosso percurso de vida profissional, e recomendar-nos para a sua empresa, ou para outras, caso estejamos à procura de emprego, ou julguem que outra empresa beneficiaria por contar connosco nos seus Recursos Humanos.

É, ainda, possível recomendar competências das nossas conexões, e é importante fazê-lo, sem, contudo, parecer uma “troca de galhardetes”. Quando um candidato tem bastantes competências recomendadas por um número considerável de pessoas, haverá maiores hipóteses de uma empresa ganhar interesse naquele detentor. Uma conexão também pode acrescentar uma recomendação espontânea, num pequeno texto, onde mencione os pontos positivos da pessoa que está a recomendar.

Acresce a qualidade das conexões como factor de elevada importância: não devemos aceitar a conexão de todos os que pedem, mas podemos e devemos criar conexões de modo criterioso, em que ambos possam beneficiar. Conexões com pessoas que ocupem cargos importantes em empresas que nos interessem, são sempre mais-valias no perfil.



## Visualizações de Perfil

No perfil *LinkedIn*, após o campo do Resumo, encontramos a área relacionada com “Visualizações de Perfil” e “Visualizações da publicação no *feed*”. Enquanto a primeira opção nos demonstra quem visitou o nosso perfil do *LinkedIn* recentemente, a segunda permite-nos saber quantas visualizações foram obtidas nas publicações no *feed* de notícias da página inicial do *LinkedIn*.

As publicações e partilhas efectuadas no *feed* de notícias devem ser de cariz profissional, ou de interesse da área profissional do detentor. Opiniões acerca de emprego/negócios, partilhas de vagas, “gostos” em páginas e publicações conceituadas, são alguma dos pontos que podem acrescentar valor ao nosso perfil. Publicar algo apenas por julgarmos “engraçado” não se justifica, se não tiver valor real para a nossa situação (ver Fig. 6).



Figura 6 – Visualizações de Perfil e de publicações

Seguidamente, e antes do campo da Experiência Profissional, podemos encontrar uma chamada de atenção para acrescentarmos um cargo no nosso perfil (ver Fig.7).

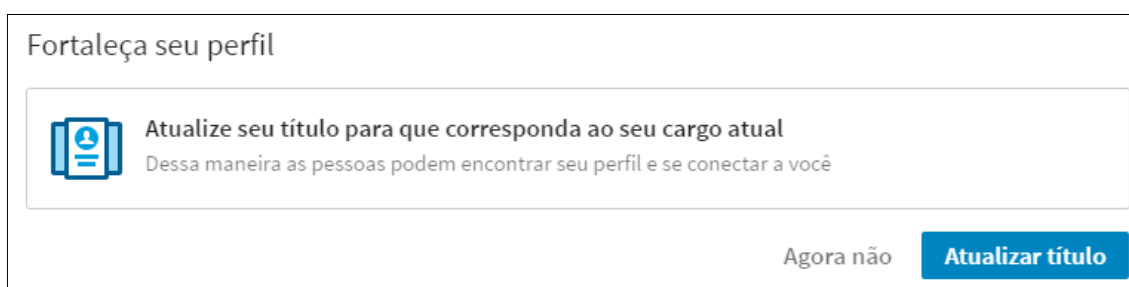


Figura 7 – Campo “Fortaleça seu perfil”

Ao actualizar esta informação, o perfil pode ser encontrado mediante uma pesquisa por cargos similares, ou por elementos da organização na qual o detentor trabalha. Isto pode criar mais conexões, mas também levar a que recrutadores que procurem recrutar pessoas para um cargo similar encontrem o perfil e possam fazer uma oferta, ainda que o candidato não esteja activamente à procura de emprego.

Seguidamente, é possível encontrar os campos para preencher. No canto direito do perfil encontra-se uma opção de Adicionar Secções ao Perfil (Fig. 8). Neste local, também é possível adicionar outros dados pessoais, como um e-mail para contacto, data de nascimento, entre outros. Ao seleccionar o botão para acrescentar mais secções, é possível encontrar com um Menu, no qual estão disponíveis todos os campos passíveis de serem preenchidos no nosso perfil.

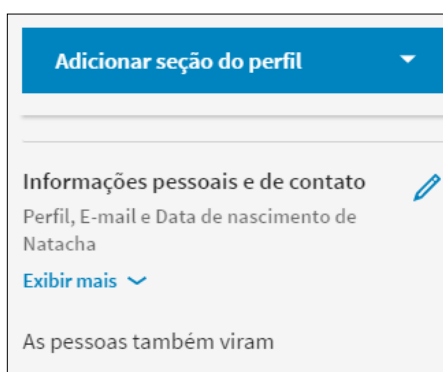


Figura 8 – Campo para adicionar Secções ao perfil

Ao seleccionar a opção para adicionar uma nova secção ao perfil, é possível encontrar os Campos e subcampos demonstrados na Figura 9, apresentada na página seguinte.

Adicionar seção do perfil

Histórico profissional

- Experiência de trabalho  
Insira seu histórico profissional, incluindo contratos e estágios.
- Formação acadêmica  
Adicione uma instituição de ensino e receba 11x mais visitas.
- Trabalhos voluntários  
Destaque seus interesses e como você gostaria de contribuir para a sociedade.

Competências

Conquistas

Figura 9 – Campo para preencher o “Histórico Profissional”

No campo do Histórico Profissional é possível encontrar a Experiência, Formação Acadêmica e Trabalhos Voluntários efectuados. Ao seleccionar algum, são pedidas algumas informações, tal como podemos verificar na Figura 10.

Experiência

Cargo

Empresa

Localidade

De

Mês

Ano

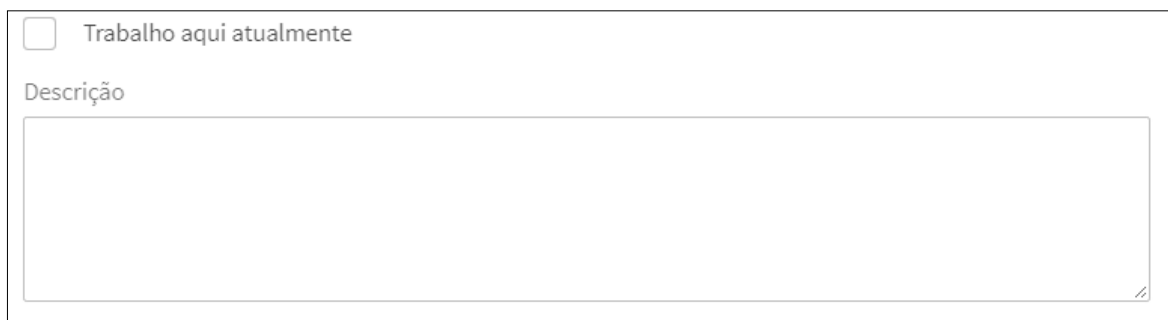
Até

Mês

Ano

Figura 10 – Campo das informações sobre Experiência Profissional

Ainda no que diz respeito à Experiência Profissional, as áreas a preencher dizem respeito aos cargos desempenhado(s) e detido(s) atualmente, a empresa e localidade, e a duração das funções, sendo possível acrescentar uma descrição (ver Fig. 11), área esta disponível em todos os campos do perfil *LinkedIn*.



The image shows a form for job description. At the top, there is a checkbox labeled "Trabalho aqui atualmente". Below it is a label "Descrição" followed by a large, empty text input area with a small cursor icon at the bottom right corner.

Figura 11 – Área da Descrição de funções

Na área respeitante à Formação Académica é possível acrescentar informações similares, tal como se pode verificar na Figura 12.



The image shows a form titled "Formação académica" with a close button (X) in the top right corner. The form contains four input fields: "Instituição de ensino" with a small building icon on the left, "Formação", "Área de estudo", and "Nota".

Figura 12 – Áreas do Campo da Formação Académica

Aqui podem ser acrescentadas as instituições de ensino frequentadas, o grau obtido (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento), a área de estudo e nota final, caso o detentor julgue pertinente. As notas poderão ser motivo de interesse por parte dos empregadores que procurem recrutar os candidatos com as melhores classificações, face a outros provenientes da mesma área.

Existe ainda a opção de colocar as actividades nas quais participámos, durante a Formação Académica. Nesta área podem ser incluídas, por exemplo: Associações de Estudantes, Grupos Académicos/Musicais/Teatro/Outros, Comissões de Organização, cargos em órgãos de gestão, entre outros.

De igual modo, podem ser mencionadas as datas de realização e uma descrição das mesmas, tal como demonstrado na Fig. 13, apresentada a seguir.

Atividades e grupos

*Ex.: teatro, dança, vôlei*

Período

Do ano de  Até (ou previsão)

Descrição

Figura 13 – Campo para inserir Actividades no decurso da Formação Académica

Aqui podem ser encontradas informações acerca destas actividades, frequentemente consideradas por recrutadores como sendo *soft skills*, nomeadamente gestão de tempo, proactividade, capacidade comunicativa e de relacionamento interpessoal, entre outros.

Para os visualizadores, estas informações surgirão no perfil do detentor do modo ilustrado pela Figura 14.

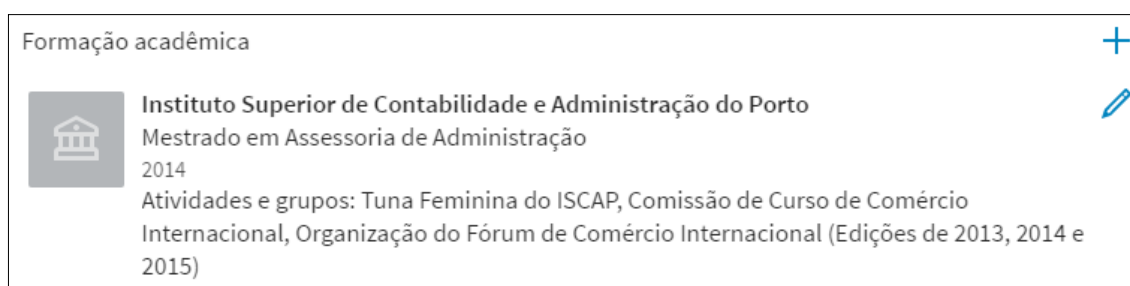


Figura 14 – Visualização das Actividades

Apesar de serem de preenchimento opcional, a inclusão destes dados é vivamente aconselhada, com o objectivo de tornar o perfil mais detalhado, mais elucidativo, numa palavra: atractivo, por constituir um factor diferenciador na perspetiva dos potenciais empregadores.

Acresce que preencher todos estes subcampos, aumenta a possibilidade de o perfil ser encontrado numa pesquisa direccionada levada a cabo pelas empresas.

O último subcampo do Histórico Profissional designa-se por “Trabalhos Voluntários”, que pode ser preenchido com o nome da organização onde se realizou o voluntariado, a função desempenhada, a causa do voluntariado e respectivas datas.

Estas informações podem demonstrar a proactividade, capacidades de relacionamento interpessoal e de comunicação, e sentido de responsabilidade assumidos pelo detentor do perfil, (consideradas *soft skills*) o que pode tornar-se um ponto positivo para as entidades empregadoras e contribuir para a sua selecção. A figura 15 apresenta-se de seguida.

**Trabalhos voluntários**
✕

---

Organização

Função

*Ex.: mentor, tesoureiro*

Causa

-

Data

Data de início	Data de término
Mês ▼	Mês ▼
Ano ▼	Ano ▼

Trabalho como voluntário aqui agora


[Mudar para data específica](#)

Figura 15 – Campo para inserir trabalhos voluntários

Seguidamente, no campo das Competências, é possível colocar resumidamente alguns pontos-chave que nos diferenciem. Neste campo, por norma, encontram-se competências como idiomas, Microsoft Office, Gestão, entre outros, como demonstrado nas Figuras 16 e 17.

**Histórico profissional**
▼

**Competências**
▲



Competências

Destaque seus conhecimentos como um profissional.

+

**Conquistas**
▼

Figura 16 – Campo para Adicionar Competências

Relações públicas
· 8

---

Inglês
· 10

---

Estratégias de ma...
· 7

Figura 17 – Campo das Competências

Estas competências podem ser recomendadas pelas nossas conexões. Quando um detentor exibe no seu perfil uma competência muito recomendada, leva a que um empregador o tenha em conta, se necessitar de um colaborador com experiência nessa área.

Após acrescentar Competências, é possível aumentar a força do perfil acrescentando Conquistas. Existe um vasto leque de Conquistas que podem ser acrescentadas, tal como é possível verificar na Figura 18.

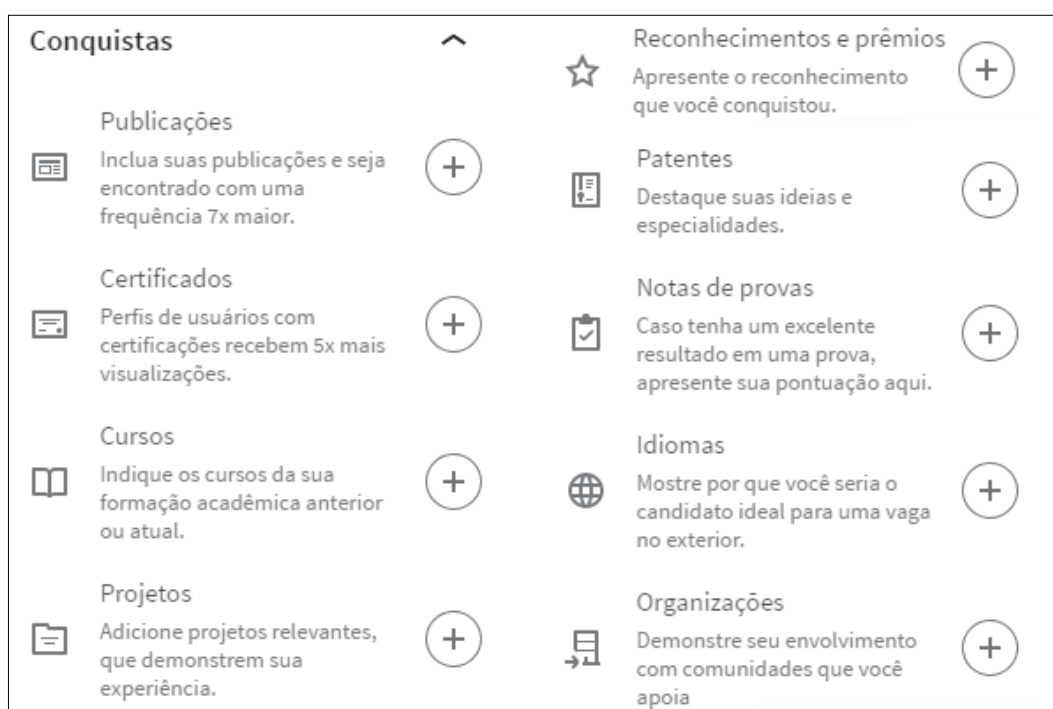


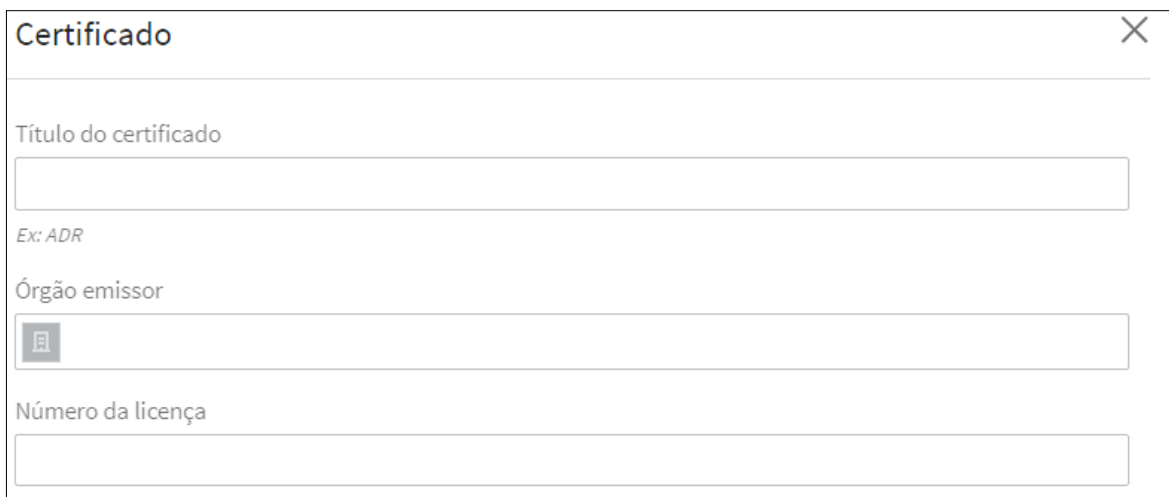
Figura 18 – Campo das “Conquistas”

Ao acrescentar Conquistas ao perfil no *LinkedIn*, este apresentar-se-á mais atractivo para potenciais empregadores (por exemplo, ao acrescentar notas de testes ou trabalhos, publicações, certificados e projectos nos quais se tenha trabalhado, ou elaborado).

O primeiro subcampo do Campo das Conquistas é o dos Certificados. Neste, podem ser incluídas informações relativas à designação do documento e órgão emissor, assim como o número da licença, validade, e uma hiperligação para os certificados, como pode ser visto nas Figuras 19 e 20, apresentadas na página seguinte.



De acordo com a plataforma, ao acrescentar um Certificado, o detentor aumenta em cinco vezes a probabilidade de obter visualizações, facto que pode estar relacionado com a demonstração dos graus de proficiência em determinadas actividades realizadas.



O formulário, intitulado "Certificado", contém os seguintes campos:

- Título do certificado: Campo de texto com o exemplo "Ex: ADR".
- Órgão emissor: Campo de texto com ícone de documento.
- Número da licença: Campo de texto.

Figura 19 – Área do Título do Certificado



O formulário, intitulado "Período", contém os seguintes campos:

- De: Seleção de unidade (Mês/Ano) e valor.
- Até: Seleção de unidade (Mês/Ano) e valor.
- Este certificado não expira
- URL do certificado: Campo de texto.

Figura 20 – Área do Período de validade do Certificado

De seguida, pode ser preenchido o subcampo dos Projectos.

Neste, as áreas que o detentor do perfil pode preencher relacionam-se com o seu nome, as datas de execução e fase de progressão.

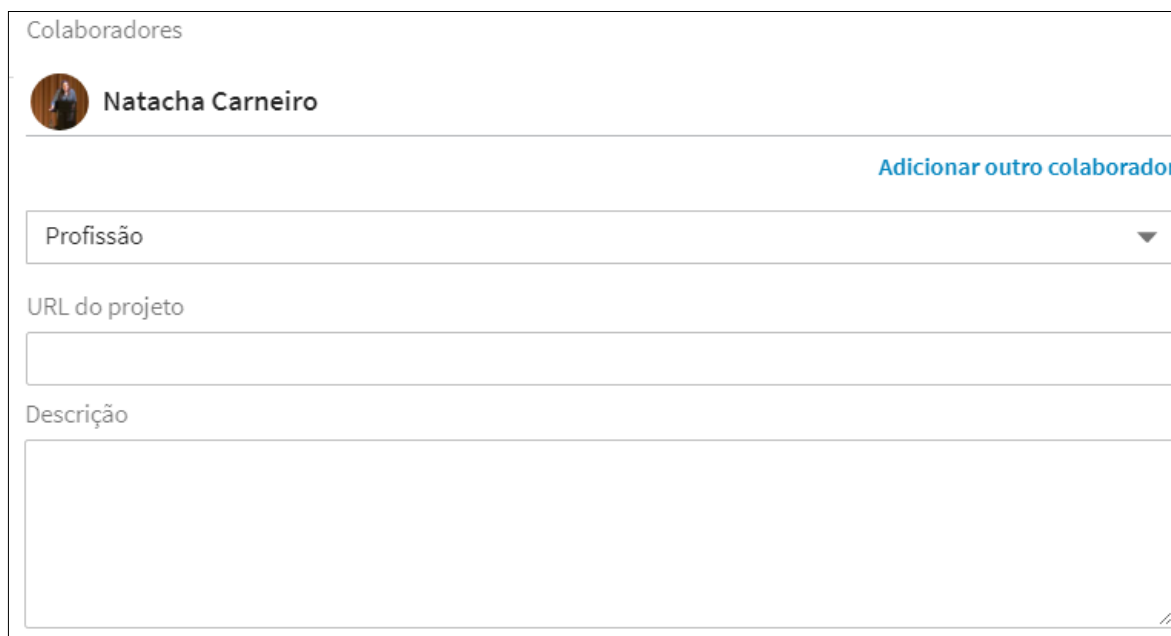
Os projectos adicionados podem incluir nomes de colaboradores, demonstrando uma mais-valia, no seu contributo, enquanto conexão e recomendação do trabalho do detentor. Estas áreas são ilustradas pelas Figuras 21e 22, apresentadas abaixo.



The screenshot shows a form titled "Projeto" with a close button (X) in the top right corner. The form contains the following elements:

- A text input field labeled "Nome do projeto".
- A section titled "Datas" containing two columns of date pickers:
  - Left column: "Data de início" with "Mês" and "Ano" dropdown menus.
  - Right column: "Data de término" with "Mês" and "Ano" dropdown menus.
- A checkbox labeled "Projeto em andamento".
- A blue link at the bottom right: "Mudar para data específica".

Figura 21 – Áreas do Nome e data de Projecto



The screenshot shows a form titled "Colaboradores" with the following elements:

- A header section with a profile picture and the name "Natacha Carneiro".
- A blue link: "Adicionar outro colaborador".
- A dropdown menu labeled "Profissão".
- A text input field labeled "URL do projeto".
- A large text area labeled "Descrição".

Figura 22 – Área para adicionar Colaboradores dos Projectos

Relativamente aos Colaboradores, podem ser adicionadas informações sobre a sua profissão, além da descrição geral do projecto. Como mencionado, estes Colaboradores poderão recomendar o detentor do perfil pelo seu trabalho, realçando as suas qualidades.

O detentor pode inserir idiomas falados e o seu grau de proficiência no subcampo destinado a tal, como se pode ver na Figura 23. Estas informações podem ser complementadas por Certificados, e demonstrarão as capacidades linguísticas do detentor, factor que acresce importância quando se candidata a uma vaga, uma vez que os recrutadores tendem a procurar candidatos com competências linguísticas bem desenvolvidas.

A imagem mostra um formulário de interface de utilizador com o título "Adicionar idioma" no canto superior esquerdo e um ícone de fechar (X) no canto superior direito. O formulário contém dois campos de entrada: o primeiro, rotulado "Idioma", é um campo de texto vazio; o segundo, rotulado "Proficiência", é um menu suspenso com o símbolo "-" visível e uma seta para baixo no canto inferior direito.

Figura 23 – Subcampo para “Adicionar idioma”

Relacionado com informações anteriormente fornecidas pelo detentor do perfil nos Campos de Experiência Profissional e Formação Académica, encontra-se o subcampo dos Cursos, ilustrado pela Figura 24, apresentada na página seguinte, por falta de espaço.

Curso
✕

---

Nome do curso

Número

Associado a

**Associado a**

Membro do Conselho Pedagógico na ISCAP

Secretária do Conselho Fiscal na AEISCAP

Relações públicas na Tuna Feminina do ISCAP

Comissão de Curso de Comércio Internacional na ISCAP

Organização na Fórum de Comércio Internacional ISCAP

Vogal Departamento de Emprego e Empreendedorismo na AEISCAP

Aluno na Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Mestrado em Assessoria de Administração

Aluno na Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Licenciatura em Comércio Internacional

Figura 24 – Subcampo dos Cursos

Neste subcampo, é possível inserir um Curso frequentado, o número de aluno, e associá-lo a um dos cargos inseridos no Campo da Experiência Profissional, ou a uma instituição de ensino frequentada pelo detentor.

Em seguida surge o subcampo dos Reconhecimentos e Prémios obtidos.

Neste subcampo, o detentor do perfil pode optar por inserir o título do reconhecimento ou do prémio, associá-lo a um cargo já exposto na Experiência Profissional ou Formação Académica, descrevê-lo brevemente, incluir uma data de obtenção, e seu emissor, como demonstrado na Figura 25, apresentada na página seguinte.

The image shows a web form titled "Adicionar reconhecimentos e prêmios" (Add acknowledgments and awards). The form contains the following fields:

- Título**: A text input field.
- Associado a**: A dropdown menu.
- Emissor**: A text input field.
- Mês**: A dropdown menu.
- Ano**: A dropdown menu.
- Descrição**: A large text area for detailed notes.

Figura 25 – Subcampo dos Reconhecimentos e Prêmios

Estes Reconhecimentos e Prêmios poderão tornar-se uma mais-valia para o detentor, uma vez que demonstram o seu empenho nas actividades executadas.

Outro subcampo existente, relacionado com o anterior é o das Publicações. Neste, inclui-se o título, editora e data da publicação, assim como os eventuais co-autores da publicação (ver Figuras 26 e 27, apresentadas na página seguinte por falta de espaço). Também as Publicações se tornam um incremento do perfil, por exibirem competências profissionais acrescidas.

**Publicação** ✕

Título

*Ex: 8 dicas para avançar sua carreira*

Publicação/Editora

*Ex: Abril Mídia*

Data de publicação

Dia ▼	Mês ▼	Ano ▼
-------	-------	-------

Figura 26 – Subcampo das Publicações

Coautores

 **Natacha Carneiro**

---

[Adicionar outro coautor](#)

URL da publicação

Descrição

Figura 27 – Área para incluir os Co-autores de Publicação

Em seguida, encontra-se o subcampo das Notas.

As informações acerca deste subcampo inserem-se no contexto da Formação Académica, associando-se a cursos profissionais, ensino secundário ou superior. A Figura 28, apresentada na página seguinte, ilustra as áreas a preencher neste subcampo.

The image shows a window titled "Nota de prova" with a close button (X) in the top right corner. The form contains the following fields:

- Nome da prova:** A text input field.
- Associada a:** A dropdown menu.
- Nota:** A text input field.
- Data da prova:** Two dropdown menus labeled "Mês" and "Ano".

Figura 28 – Subcampo das Notas

Como referido anteriormente, acrescentar notas poderá incrementar interesse nos potenciais empregadores que procurem recrutar os candidatos com as melhores classificações, distinguindo-os dos outros.

O penúltimo subcampo do Campo das Conquistas é o das Organizações.

Aqui é possível acrescentar as organizações nas quais o detentor esteve incluído, enquanto assalariado, empreendedor ou voluntário. Pode inserir-se o cargo ocupado, associá-lo à Formação Académica e Experiência Profissional, tal como na maioria das opções anteriormente mostradas. Este subcampo pode revelar informações importante acerca de características profissionais, consideradas relevantes pelos empregadores, nomeadamente: proactividade do candidato, capacidade de gestão de tempo, pessoas e conflitos, competências de negociação, e sentido de responsabilidade, competência para trabalhar sob *stress*, para nomear apenas algumas, sobretudo no que se relaciona com cargos de chefia potencialmente ocupados.

A Figura 29, apresentada na página seguinte, ilustra este subcampo.

### Adicionar organização ✕

Nome

Cargo ocupado

Associado a ▼

De até

Mês ▼      Mês ▼

Ano ▼      Ano ▼

Participando atualmente

Figura 29 – Subcampo das Organizações

O último subcampo possível de ser preenchido é o das Patentes.

Neste, o construtor e detentor de perfil pode introduzir uma patente da sua autoria, o seu país e número de emissão, possíveis co-autores da invenção, data, e se o seu estado é pendente ou efectivo.

Este subcampo pode ser ilustrado pela Figura 30, apresentada na página seguinte.



### Patente ✕

---

Título da patente

País de emissão da patente ▼

Número da patente

Adicionar inventores

**Natacha Carneiro**

[Adicionar coinventor](#)

Status

Patente expedida

Patente pendente

Data de emissão

Dia ▼

Mês ▼

Ano ▼

URL da patente

Figura 30 – Subcampo das Patentes

Em todos os campos preenchidos, é possível escolher apresentar as alterações no *feed* de notícias, ou mantê-las sem serem visualizadas por terceiros, como pode ser comprovado na Figura 31.

Não

**Compartilhar atualizações de perfil**

Caso ativado, sua rede visualizará esta alteração.

[Salvar](#)

Figura 31 – Local para escolher a partilha de actualizações

Por fim, é possível visualizar os interesses e as páginas “gostadas” por cada um de nós. Existem páginas de diferentes áreas, pessoas individuais e empresas ou outras entidades, que podem ser listadas como interesse. No entanto, devem escolher-se os interesses com precaução, escolhendo áreas que possuam cariz profissional ou académico (ver Fig. 32).

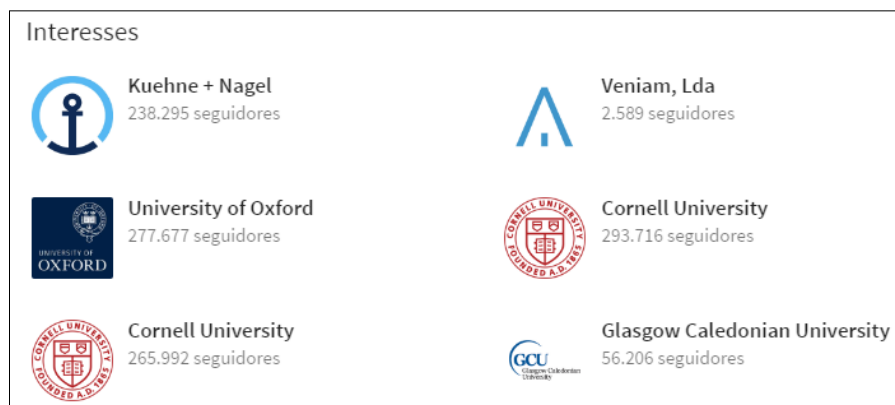


Figura 32 – Campo dos Interesses

O criador de perfil deve ainda lembrar-se de preencher sempre o seu *Curriculum Vitae* e o respectivo perfil no *LinkedIn* com sentido de verdade. Não deve “embelezar” ou alterar dados a seu favor. Facilmente, durante o processo de Seleção, o recrutador perceberá se o perfil corresponde ou não à realidade, o que pode custar uma oportunidade de emprego.

É importante ressaltar que ao preencher estes Campos, subcampos e áreas, o detentor do perfil amplia a probabilidade de ser encontrado por um recrutador na pesquisa direcionada a determinadas características. Além disso, incrementará o aparecimento do número de vagas disponíveis, de acordo com o sector de serviço e área de formação introduzidos no perfil.

## **Referências Bibliográficas e Webgráficas**

- Aberta, Universidade (2014). *Normas de Apresentação das dissertações (mestrado), e das teses (doutoramento) da Universidade Aberta*, Universidade Aberta, Recuperado em <http://www.uab.pt/documents/10136/971efb19-a547-40c9-a4a2-922a7df3d562>.
- Afonso, A. S. (2009). *Uma análise da utilização das redes sociais em ambientes corporativos*, (Dissertação de Mestrado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Andrade, R. O. B. de, Boas, A.A.V. (2009). *Gestão Estratégica de Pessoas*, Rio de Janeiro, Editora Elsevier.
- Banov, M. R., Fidelis, G. J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos, Tradicional e Estratégica*, São Paulo, Brasil, Editora Érica LDA.
- Barnes, N. D. e Barnes, F. R. (2009). Equipping your organization for the social networking game, *Information Management Journal*, v. 43, n.6, p.28-33.
- Bastos, A. e Santos, M. (2007). Redes Sociais Informais e compartilhamento de significados sobre mudança organizacional, *Revista de Administração de Empresas*, Jul/Set., 27-40.
- Boog, G. & Boog, M. (Orgs.) (2002). *Manual de Gestão de Pessoas e equipes: Estratégias e Tendências*, São Paulo, Editora Gente.
- Boyd, D. & Ellison, N. B. (2007). Social Network Sites: Definition, History and Scholarship, *Journal of Computer-Mediated Communication*, article 11 (1), p.13.
- Caetano, A., Vala, J. (2002). *Gestão de recursos humanos, contextos, processos e técnicas*, 2ª edição, Lisboa, Editora RH.
- Capelli, P. (2001). Making the most of online recruiting, *Harvest Business Review*, 79, 3.
- Cardeira, D. (2011) *Práticas de Recrutamento e Seleção em Portugal*, (Dissertação Mestrado), Instituto Superior de Economia e Gestão (Universidade Técnica de

Lisboa), Lisboa, Recuperado em  
<http://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/10166>.

Cardoso, A. A. (2005). *Recrutamento e Selecção de Pessoal*, 4ª Edição, Mafra, Lidel – Edições Técnicas Lda.

Central de Ajuda, Recuperado em <https://www.linkedin.com/help/linkedin>.

Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas - O novo papel dos recursos humanos nas organizações*, 5ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Campus Lda.

Dawson, C. (2002). *Practical Research Methods, A user-friendly guide to mastering research*, Oxford, United Kingdom, How To Books, Ltd.

De Cenzo, D. A., Robbins, S. P., (1999). *Human Resource Management*, 6ª Edição, New York, John Wiley & Sons, Inc..

Fernandes, M. (2014). *O uso das redes sociais no recrutamento externo em empresas portuguesas*, (Dissertação Mestrado), Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão (ESEIG – P.PORTO), Porto.

Fischer, A. L. (2002). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Fleury, M.T.L. *As pessoas na organização*. São Paulo, Gente.

França, A. C. L. (2007). *Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos*, São Paulo, Editora Atlas.

Guion, R. M. (1976). Recruiting, selection and placement, M.D. Dunnette (ED), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Nova Iorque, Rand McNally.

Ivancevich, J. M. (1995). *Human Resource Management*, Nova Iorque, Richard D. Irwin.

Ivancevich, J. M. (2003). *Human Resource Management, International Edition*, 9<sup>th</sup> Edition, Nova Iorque, McGraw-Hill.

Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*, Second Revised Edition, New Delhi, New Age International (P) Ltd. Publishers.

Lacombe, F. (2005). *Recursos Humanos: Princípios e tendências*, São Paulo, Saraiva Ed..

*LinkedIn* é a rede social preferida dos executivos europeus. Santander Advance Empresas, (2015, 7 de Janeiro), Recuperado em <https://pt.santanderadvance.com/detalhe-noticia/linkedin-rede-social-preferida-executivos-europeus-cnbc.html>

Milkovich, G. T., Boudreaux, J. W. (1994). *Human Resource Management*, III, Burr Ridge, Richard D. Irwin.

Moura, R. (2014). *Recrutamento Online*, (Dissertação de Mestrado), Universidade Europeia Laureate International Universities, Lisboa, Recuperado em <http://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/7749>.

Peretti, J. M. (1998). *Recursos Humanos*, 2ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo Lda.

Pontes, B. R. (2005). *Planejamento, Recrutamento e Selecção de Pessoal*, São Paulo, RTL.

Ribeiro, S. A. (2009). O que é a Web 3.0?, Recuperado em <https://www.publico.pt/2009/06/29/tecnologia/noticia/o-que-e-a-web-30-1389325>

Rocha, J. A. O. (1997). *Gestão de Recursos Humanos*, Lisboa, Editorial Presença.

Santos, O. B. (1973). *Psicologia aplicada à orientação e seleção de pessoas*, São Paulo, Livraria Pioneira.

Schermerhorn, J. R. (1999). *Management*, Nova Iorque, John Wiley & Sons.

Sobre Nós, acessado em <https://press.linkedin.com/pt-br/about-linkedin>.

- Sousa, C. (2016). *A importância do LinkedIn no recrutamento: a perspectiva dos consultores de Recursos Humanos*, (Dissertação Mestrado), Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão (ESEIG – P.PORTO), Porto.
- Standage, T. (2013). *Writing on the Wall: Social Media - The First 2000 Years*, USA, Bloomsbury USA.
- Taylor, M. S. & Collins, J. C. (2000). *Organizational Recruitment: Enhancing the intersection of research and Practice*, Recuperado em <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1577&context=articles>.
- Tomaél, M. I., Alcará, A. R., Di Chiara, I. G. (2005). Das redes sociais à inovação, *Revista Ciência da Informação*, Brasília, v.34, n.2, Maio/Ago., 93-104, Recuperado em <http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28559.pdf>.
- Universidade Católica de Moçambique (2015). *Manual de Investigação Científica*, Instituto Integrado De Apoio à Investigação Científica, Recuperado em [http://reid.ucm.ac.mz/manual/Manual-de-Investigacao-da-UCM\\_Janeiro-de-2015.pdf](http://reid.ucm.ac.mz/manual/Manual-de-Investigacao-da-UCM_Janeiro-de-2015.pdf).
- Weiss, D. (1992). *Entrevista de Seleção. Como conduzi-la com Êxito*, Tradução de I. Dafonte, São Paulo, Nobel Editora.





## **Anexos**

## **Anexo 1 – Pedido de colaboração às empresas**

“Exmos. Senhores,

O meu nome é Natacha Carneiro, sou aluna do 2º ano do Mestrado de Assessoria de Administração do ISCAP-IPP. Estou, neste momento a elaborar a minha dissertação para concluir o mestrado, subordinada ao tema “O *LinkedIn* como ferramenta no Recrutamento e Selecção: como criar um perfil atractivo na procura de emprego?”.

Um dos objectivos desta investigação é compreender as práticas de utilização da plataforma *LinkedIn* no processo de recrutamento e selecção de pessoal.

Neste âmbito, gostaria de investigar se a vossa empresa utiliza o *LinkedIn* para recrutar colaboradores, ou para averiguar informações sobre potenciais candidatos a vagas.

Gostaria de saber se seria possível obter a vossa colaboração neste projecto.

Caso tal fosse possível, uma segunda fase da minha investigação passaria por realizar uma entrevista ao responsável pelo Recursos Humanos, a qual poderá ser efectuada presencialmente, ou através de skype, ou e-mail, de acordo com a vossa disponibilidade.

Desde já agradeço a atenção dispensada, aguardo resposta com a brevidade possível para os contactos abaixo.

Atentamente,

Natacha Carneiro

Telemóvel: 914763893

E-mail: [natachaacarneiro@gmail.com](mailto:natachaacarneiro@gmail.com)”

## Anexo 2 – Questionário às empresas

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?
2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?
3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?
4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?
5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?
6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?
7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?
8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?
9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?
10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

### **Anexo 3 – Resposta empresa E1**

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Sim

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Sim

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: Numa era cada vez mais digital, e num mercado em constante mudança, a rapidez é crítica.

O mundo hoje é focado em redes sociais e estar fora destas seria um erro.

O uso destas ferramentas para recrutamento acelera os processos, reduz a análise de cv's totalmente desajustadas com o pretendido, e minimiza a burocracia.

Adicionalmente podemos direccionar pesquisas ao perfil pretendido tornando o recrutamento mais célere.

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: As mencionadas no ponto 3.

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: As mencionadas no ponto 3.

Temos acesso a candidatos que podem não estar activamente à procura de emprego mas, sendo contactados, podem ter interesse na vaga que temos para oferecer.

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: O processo é mais rápido. O número de profissionais associados a esta rede é enorme. A plataforma permite alertas aos candidatos para sempre que exista uma oportunidade que lhes interesse receberem logo um aviso.

Adicionalmente conseguimos procurar proactivamente o perfil pretendido. Não precisando de aguardar que os candidatos nos contactes.

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: Elevado. No entanto a satisfação aqui prende-se com factores extrínsecos ao LinkedIn, ou seja, com o processo gerido pela empresa e pelas expectativas criadas na função. A satisfação do candidato prende-se mais pela gestão do processo pela empresa e não do LinkedIn per si.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?

R: Ter o perfil bem estruturado, claro, apenas com informação relevante.

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?

R: As características mais valorizadas são as pessoais, os soft Skills. Estas não se ensinam. Por isso são críticas e serão as que irão diferenciar os candidatos com Talento.

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: Dedicção, empenho, honestidade, comunicação.

## **Anexo 4 – Resposta empresa E2**

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Sim, confirmo. O LinkedIn é uma ferramenta essencial no nosso processo de recrutamento

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Sim

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: Maior rapidez em todo o processo; facilidade de segmentação

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: Forma fácil e rápida de fazer pesquisa de perfis

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: Acesso a uma grande BD de potenciais candidatos, Segmentação de perfis

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o LinkedIn, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: N/A

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: Por norma o grau de satisfação é bom, mas depende de candidato para candidato e de função para função.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?

R: A questão técnica é muito importante, mas os candidatos devem ter também uma forte componente de soft skills, que lhes permita acompanhar o ritmo das empresas, nomeadamente flexibilidade, trabalho em equipa, criatividade, entre outras

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?

R: Organização, sentido crítico, competências analíticas, skills de comunicação

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: Descrição, sobriedade, flexibilidade, entrega e dedicação, trabalho em equipa

## Anexo 5 – Resposta da empresa E3

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Sim

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Sim

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: Maior rapidez na identificação de perfis.

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: Processo mais rápido com acesso directo ao percurso/formação dos candidatos que permite uma triagem imediata.

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: Acesso directo aos candidatos, possibilidade de pesquisa por palavras chave ou empresas concorrentes.

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: O tempo varia consoante exista ou não interesse dos contactados em fazer parte do projecto que lhes é apresentado, na grande maioria das vezes o processo é mais rápido do que através dos métodos tradicionais.

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: Não existe uma grande diferença em relação ao grau de satisfação dos candidatos visto que esta já é uma fonte bastante habitual de recrutamento.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?

R: Dependendo da função que estamos a trabalhar poderá ser indispensável uma característica técnica ou linguística sem a qual não poderemos considerar certos candidatos, para além disto todas as soft skills habituais são extremamente importantes das quais destaco 3 proactividade, capacidade de inovação e empreendedorismo.

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?



R: Nunca utilizámos o *LinkedIn* para este tipo de perfis.

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: N/A

## **Anexo 6– Resposta empresa E4**

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Confirmando.

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Sim.

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo LinkedIn, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: Consegue-se mais facilmente atrair candidatos que não estão ativamente à procura de emprego. Mais rápido do que o anúncio no jornal.

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: Maior facilidade de divulgação de oportunidade, pesquisa de candidatos com os requisitos pretendidos (maior foco).

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: Maior facilidade de divulgação de oportunidade, pesquisa de candidatos com os requisitos pretendidos (maior foco).

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: Tem mais impacto na qualidade dos candidatos do que no tempo de duração do processo.

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: Bom.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?

R: Motivação, iniciativa, orientação para os resultados, experiência e formação académica compatível com a função.

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?

R: Iniciativa, capacidade de gestão de tempo, orientação para o negócio, capacidade de relacionamento interpessoal.

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: Não consigo dissociar das características profissionais.

## Anexo 7 – Resposta empresa E5

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Sim.

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Sim.

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: O método de colocação de anúncios é, na minha opinião, um método de recrutamento mais passivo. Após a colocação do anúncio ficamos a aguardar as candidaturas, sendo que geralmente uma grande percentagem das candidaturas que recebemos não se enquadra no perfil procurado e colocado no anúncio. No entanto, este método tem a vantagem de nos assegurar logo à partida o interesse do candidato na função.

O *LinkedIn*, por outro lado, permite-nos pesquisar candidatos através de determinadas experiências ou competências, de acordo com o perfil pretendido. Com o recurso a esta rede social, somos nós, recrutadores, que activamente procuramos e abordamos os candidatos que realmente nos interessam para a função.

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: Na nossa área de actuação, a maioria dos perfis que procuramos têm características muito específicas. As candidaturas que recebemos via anúncio não vão, muitas vezes, ao encontro do que procuramos.

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: O *LinkedIn* permite uma pesquisa de candidatos direccionada ao perfil que pretendemos.

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: A análise de candidaturas recebidas através da colocação de anúncios obriga a que seja despendido bastante tempo da nossa parte. Para qualquer anúncio colocado há várias dezenas ou mesmo centenas de currículos recebidos que têm de ser analisados um a um, sendo que mais de metade das candidaturas não estão enquadradas no perfil pretendido. Através do *LinkedIn* e de uma abordagem directa aos candidatos que estão de acordo com o perfil, poupa-se algum tempo, mas corremos o risco de os candidatos não estarem interessados na função... Nesse caso, entre vários contactos e respostas tardias, acaba por ser também um processo algo demorado, no entanto, o tempo é aproveitado a verificar e abordar o perfil dos candidatos que realmente procuramos.

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: O grau de satisfação tem sido positivo. No entanto, temos verificado nos nossos processos que, apesar das vantagens que oferece, o recrutamento através do *LinkedIn* não é suficiente. Nem todos os candidatos têm uma conta de *LinkedIn* ou um perfil com informação actualizada, e por vezes até têm uma conta mas nunca lá vão. Para colmatar isto, normalmente fazemos uma mistura do método de procura *LinkedIn* com colocação de anúncio.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?

R: As características mais importantes podem variar dependendo do perfil procurado, nomeadamente a nível de conhecimentos técnicos e experiências. No entanto há características pessoais que valorizo sempre e que considero transversais a qualquer perfil: a disponibilidade e flexibilidade, o espírito de equipa, a resistência ao stress, a forma de comunicação verbal e não verbal e, não menos importante, a boa disposição.

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?

R: No caso de um Assessor de Administração, valorizo as experiências profissionais anteriores na função e a sua formação. O domínio de ferramentas informáticas na óptica do utilizador e do inglês são também obrigatórias hoje em dia para este tipo de funções.

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: Valorizo todas as que mencionei na questão 8, mas para este perfil considero que são também importantes: a capacidade de organização e de gestão de prioridades, o dinamismo, o sentido de responsabilidade e muito boas competências de comunicação.

## **Anexo 8 – Resposta da empresa E6**

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Sim. Não é o método principal e inicial, mas usamos, sim.

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Por uma questão de complementaridade a outra informação recolhida, sim. Diria que mais no sentido de verificação e não tanto procura.

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: Considero que ambos têm as suas vantagens e que se devem ajustar às especificidades do recrutamento pretendido. No *LinkedIn* ou através das redes sociais, com o “poder de disseminação” associado, a resposta é muito rápida e adequada. Os processos de divulgação mais tradicionais, levam a que possam não haver resultados tão imediatos, mas obrigam de certa forma a um maior ajustamento dos candidatos na candidatura. No nosso caso temos na base dos processos de recrutamento a necessidade de preenchimento dum formulário de base que nos permite aferir, ainda de forma não pessoal, algumas características importantes. Não obstante, em todo o processo de recrutamento & Selecção o que continua a ser o mais importante e que não prescindimos é de facto o contacto pessoal. O *LinkedIn*, redes sociais, anúncios, cv’s, nunca substituem o contacto e conhecimento pessoal.

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: Tal como referido anteriormente, as principais razões estão associadas a uma verificação de perfil e primeiro contacto com um conjunto de características identificadas pelo mesmo, assim como, a sua rede de contactos.

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: Esta resposta está dada na resposta à pergunta 3, não tendo mais a acrescentar ;)

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: Um pouco também no sentido do respondido anteriormente. Pode facilitar a recepção/encontro de candidatos com perfis adequados ao pretendido, tornando-se assim mais célere. Não obstante, a partir desta fase, na CH todos passam pelo mesmo processo de entrevista e conhecimento pessoal.

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: Confesso não achar grande diferença. Quando não usávamos o *LinkedIn*, tínhamos por vezes processos em que os candidatos selecionados para entrevistas eram na sua maioria adequados e outros em que a maioria não correspondia. O mesmo acontece atualmente, com o uso do *LinkedIn* e outras redes... Julgo que muito importante também será a fase anterior, com uma exímia análise do perfil que pretendemos, do candidato e da tarefa.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes?

R: No Grupo CH, mais do que competências, recrutamos “atitudes”. Procuramos sobretudo pessoas que vejam no Grupo CH o seu próprio projeto de vida profissional, e que se revejam na construção do nosso ADN empresarial. Em termos de competências enumero as consideradas pontos-chave no Grupo CH:

1. Atitude e Boa disposição
2. Verdade e Transparência
3. Rigor e exigência
4. Flexibilidade e Vontade de Aprender
5. Polivalência e entre-ajuda/ trabalho em equipa
6. Responsabilidade e Maturidade
7. Profissionalismo

Na CH, os processos de recrutamento incluem na fase de candidatura, a nossa “Proposta de Valor para Colaboradores”, que os candidatos têm que subscrever. Está aqui tudo: o que somos, o que temos para oferecer, o que exigimos, as coisas boas, as menos boas, as outras e tudo e tudo e tudo... Quem não se revir no nosso ADN não passa sequer à fase seguinte do recrutamento. Acima de tudo privilegiamos relações de absoluta transparência. Antes de entrarem no universo CH as pessoas têm de conhecer quem somos, saber exatamente ao que vêm e que exigimos, numa cuidada gestão de expectativas.

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?

R: No que refere ao ADN e subscrição da proposta de valor, tudo se mantém. Não obstante, é um perfil em que as *soft* e *social skills* e o “*check*” com a Administração, será ainda mais cuidada. Também a procura de referências e verificação de perfil, é mais minuciosa.

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: È o momento certo para partilhar o nosso Código Genético estando aí tudo o que mais procuramos num candidato:

1. Determinação
2. Criatividade
3. Vontade de Aprender
4. Agilidade
5. Ser Divertido
6. Exigência
7. Transparência.



## Anexo 9 – Resposta da Empresa E7

1. Confirma que esta empresa utiliza a plataforma *online LinkedIn* para procurar e seleccionar possíveis candidatos a vagas na sua empresa?

R: Sim.

2. Utiliza a plataforma para procurar e verificar perfis de potenciais candidatos?

R: Sim.

3. Quais as principais diferenças que encontra no processo de Recrutamento e Selecção pelo *LinkedIn*, comparativamente ao método tradicional (colocação de anúncio no jornal, etc.)?

R: É mais rápido, apesar dos métodos tradicionais serem a nossa principal fonte de candidatos.

4. Quais as principais razões para a utilização desta plataforma?

R: Procura de candidatos mais qualificados; Triagem e facilidade na pesquisa.

5. Que vantagens encontra na utilização do *LinkedIn* para o Recrutamento e Selecção de candidatos?

R: Procura de candidatos mais qualificados; Triagem e facilidade na pesquisa

6. Como classifica o tempo de duração do processo de Recrutamento e Selecção usando o *LinkedIn*, comparativamente a outras práticas anteriores mais convencionais?

R: O *LinkedIn* é uma fonte mais rápida em termos de pesquisa, mas menos abrangente em termos de categorias profissionais. As práticas mais convencionais são mais eficazes e abrangentes.

7. Qual o grau de satisfação com os candidatos recrutados após o uso da plataforma *LinkedIn*?

R: É interessante e satisfatório, já que a maior parte dos candidatos são qualificados.

8. Que características no perfil de um candidato considera mais importantes? R: Experiência profissional, apresentação, postura profissional, discurso fluente e coerente, humildade, capacidade de adaptação e aprendizagem, potencial de crescimento.

9. E no caso de um Assessor de Administração, que características profissionais mais valoriza e procura no seu perfil?

R: Formação académica adequada; Conhecimentos informáticos; Conhecimentos de idiomas;

10. E que características pessoais mais valoriza no mesmo?

R: Apresentação, Organização; Polivalência; Boa formação e postura responsável;  
Disponibilidade

## **Anexo 10 – Pedido de Contactos à Presidência ISCAP-PP**

“Exmo Sr Presidente,

No seguimento da nossa conversa telefónica, anexo o projecto de dissertação de Mestrado em Assessoria de Administração (MAA) da aluna Natacha Carneiro (2090455).

Esta aluna necessita de todos os emails dos ex-alunos de MAA (desde a sua existência até à data) para realizar o estudo. Irá contactá-los no sentido de lhes pedir que preencham um inquérito no Limesurvey do ISCAP.

Para isso dizem-nos na secretaria de que precisamos do seu parecer positivo.

Esperando um parecer favorável, apresentamos os nossos cumprimentos,

Mariana Malta e Zita Romero  
(orientadoras da aluna em causa)”

## **Anexo 11 – E-mail com pedido de colaboração aos alunos**

“Exmos. Senhores,

O meu nome é Natacha Carneiro, sou aluna do 2º ano do Mestrado de Assessoria de Administração do ISCAP-IPP. O meu trabalho de dissertação tem como tema “O *LinkedIn* como ferramenta no Recrutamento e Selecção: como criar um perfil atractivo na procura de emprego?”.

Um dos objectivos da minha investigação é estudar as práticas de utilização da plataforma LinkedIn pelos Assessores de Administração, para a procura de emprego, e actividades profissionais.

Neste âmbito, gostaria de pedir a vossa colaboração, no preenchimento de um breve questionário acerca das práticas pessoais de utilização da plataforma LinkedIn. O questionário pode ser preenchido através do seguinte link:

<http://paol.iscap.ipp.pt/iscapsurvey/index.php?sid=45458&lang=pt>

Os resultados da minha investigação poderão ser disponibilizados, a quem o solicitar, através do e-mail: [natachaacarneiro@gmail.com](mailto:natachaacarneiro@gmail.com).

Desde já agradeço a vossa participação.”

## Anexo 12 – Questionário aos formados em Assessoria

Perguntas
<p>* <b>Sexo:</b></p> <p><input type="radio"/> Feminino    <input type="radio"/> Masculino</p>
<p>* <b>Faixa etária:</b> Escolha uma das seguintes respostas</p> <p><input type="radio"/> 18-25 <input type="radio"/> 26-35 <input type="radio"/> 36-45 <input type="radio"/> Acima de 45 anos</p>
<p>* <b>Ano de término do mestrado/licenciatura:</b></p> <p><input type="text"/></p> <p><i>Neste campo só se aceitam números</i></p>
<p>* <b>Está empregado actualmente?</b></p> <p><input type="radio"/> Sim    <input type="radio"/> Não</p>
<p>* <b>Está ou esteve empregado(a) na área de formação?</b> Escolha uma das seguintes respostas</p> <p><input type="radio"/> Estou empregado(a) na minha área de formação <input type="radio"/> Não actualmente, mas já estive <input type="radio"/> Nunca estive empregado(a) na minha área de formação</p>
<p>* <b>Conhece a rede profissional LinkedIn?</b></p>
<p>* <b>Possui um perfil activo no LinkedIn?</b></p> <p><input type="radio"/> Sim    <input checked="" type="radio"/> Não</p>
<p>* <b>Porquê?</b> Escolha uma das seguintes respostas</p> <p><input type="radio"/> Falta de tempo <input type="radio"/> Não vejo interesse em fazê-lo <input type="radio"/> Não encontro vantagens <input type="radio"/> Não gosto de utilizar plataformas online para procurar emprego</p>
<p>* <b>Pensaria em criar um perfil no LinkedIn?</b></p> <p><input type="radio"/> Sim    <input type="radio"/> Não</p>

<b>* Possui um perfil activo no LinkedIn?</b>
<input checked="" type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não
<b>* Com que frequência actualiza o seu perfil nesta plataforma? Escolha uma das seguintes respostas</b>
<input type="radio"/> Nunca o fiz depois de o ter criado <input type="radio"/> Diariamente <input type="radio"/> Semanalmente <input type="radio"/> Mensalmente <input type="radio"/> De 3 em 3 meses <input type="radio"/> De 6 em 6 meses <input type="radio"/> Anualmente
<b>* Para que utiliza o LinkedIn? Seleccione todas as que se apliquem</b>
<input type="checkbox"/> Procurar emprego <input type="checkbox"/> Responder a anúncios <input type="checkbox"/> Seguir empresas de interesse
<b>* Já foi contactado por entidades empregadoras através do LinkedIn?</b>
<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não
<b>* Que vantagens encontra na utilização de uma rede profissional online? Seleccione todas as que se apliquem</b>
<input type="checkbox"/> Rapidez <input type="checkbox"/> Eficácia <input type="checkbox"/> Confiança <input type="checkbox"/> Menos procedimentos <input type="checkbox"/> Outras
<b>* Estaria disposto a participar numa próxima fase desta investigação?</b>
<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não
<b>* Email para contacto:</b>
<input type="text"/>

## **Anexo 13 – Pedido de entrevista**

“Caros Colegas,

Na sequência da investigação para a minha dissertação de Mestrado, na qual os colegas participaram e demonstraram interesse em colaborar numa segunda fase, venho pedir a vossa participação para a continuação desta investigação, que será composta por uma entrevista, a marcar com a maior brevidade dentro da vossa conveniência.

Caso tenham pouca disponibilidade para reunir pessoalmente, poderemos agendar a entrevista via *Skype*.

Desde já agradeço a vossa colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

Natacha Carneiro”

## Anexo 14 – Guião de Entrevista

(Para os entrevistados que estejam a trabalhar, ou tenham trabalhado)

1. Encontra-se empregado/a de momento?
  2. O emprego está/estava relacionado com a área de formação?
  3. Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?
  4. Por que processos de selecção passou?
  5. Em algum momento do processo de Selecção, lhe foi comunicado pela entidade, (ou percebeu) que a entidade empregadora teria verificado o seu perfil *LinkedIn*, por exemplo, como modo de confirmação de dados?
  6. Acha que o seu perfil na plataforma *LinkedIn* contribuiu positivamente para o seu recrutamento?
- 

(Caso não esteja empregado, nunca tenha estado, ou nunca tenha trabalhado na área de formação)

1. Com que frequência se mantém a par do seu perfil no *LinkedIn* (actualiza o perfil)?
  2. Com que frequência julga conveniente actualizar o *LinkedIn*?
  3. Recebe notificações do *LinkedIn* sobre vagas?
  4. Na sua área de formação ou noutras?
  5. Já se candidatou a vagas notificadas pelo *LinkedIn*? Foi chamado a processo de Selecção?
- 

(2ª fase da entrevista, perguntas comuns a todos os entrevistados)

- A. O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online *LinkedIn*?
- B. Quais os resultados obtidos até agora?
- C. Está a par de quem visualiza o seu perfil no *LinkedIn*?



- D. Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no *LinkedIn*?
- E. De entre os campos de: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., quais os que considera mais importante preencher?
- F. Quais destes preencheu no seu perfil? Porquê?
- G. Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?
- H. Na sua opinião, que importância atribui aos factores extracurriculares, comparativamente aos *curriculares* na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?
- I. Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?
- J. Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do *LinkedIn*, em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?
- K. Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o *LinkedIn* é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?
- L. Pesquisou a anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?
- M. Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?
- N. Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?
- O. Julga que os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos da posição publicitada, das funções a exercer e da empresa?
- P. O que melhoraria na plataforma *LinkedIn*?
- Q. Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis do *LinkedIn*, que actualmente não sejam facultadas?
- R. Considera o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade?
- S. Autoriza a análise do seu perfil no *LinkedIn* para continuação do estudo?

## NOTA:

O guião de entrevista foi elaborado em três partes: a primeira direccionada apenas aos entrevistados que no questionário online tinham referido estarem empregados; a segunda direccionada aos que referiram não estarem empregados; e a terceira, comum a ambas as categorias de entrevistados.

Os objectivos destas questões são: perceber se os entrevistados empregados estão ou não a trabalhar na sua área, e em que medida o *LinkedIn* terá sido útil/utilizado no seu processo de Recrutamento e Seleccção; perceber em que medida estes entrevistados estão familiarizados com o *LinkedIn*, se estão atentos à actualização do seu perfil e como o actualizam, de que modo é efectivamente útil, tanto nas candidaturas, como na oferta das empresas.

Outro objectivo é perceber se existe um desajuste entre a informação oferecida pelo candidato no seu perfil na plataforma e a informação procurada pelas potenciais entidades empregadoras (baseando-se nas informações recolhidas nos inquéritos respondidos pelas empresas, os quais auxiliam na elaboração de um perfil pretendido pelas empresas ao recrutarem um colaborador).

## Anexo 15 – Transcrição Entrevista A1

P: Encontra-se empregado/a de momento?

R: Estou

P:O emprego está/estava relacionado com a área de formação?

R:Mas com Assessoria de Administração.

P: Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?

R: Foi a professora Isabel Ardions, da minha licenciatura, que tinha conhecimento das vagas que iam abrindo dos estágios internos nas escolas do IPP, que são sempre divulgados pela comunicação das escolas. Ela teve conhecimento e contactou os alunos que pertenciam à área para que era aberta a vaga para o estágio interno, como era o meu caso. E foi aí que eu fiz a candidatura e fiquei, começando por um estágio interno, e agora estou lá a trabalhar.

P: Por que processos de selecção passou?

R: Tive de entregar muitos documentos e requerimentos, como costumam pedir, até mandei por correio e depois ligaram-me para ir à entrevista. Depois da entrevista ligaram-me outra vez a dizer que tinha sido seleccionada. Foi só mesmo a entrevista.

P: Em algum momento do processo de Selecção, foi-lhe comunicado pela entidade, (ou percebeu) que a mesma teria verificado o seu perfil *LinkedIn*, por exemplo, como modo de confirmação de dados?

R: Não, não foram.

P: Acha que o seu perfil na plataforma *LinkedIn* contribuiu positivamente para o seu recrutamento?

R: O *LinkedIn*, penso que não. Para este emprego penso que não. Talvez noutras áreas a que me candidatei e até fui a entrevistas, acredito que possivelmente os empregadores tenham ido ver, Facebook, outras redes sociais, agora para este em que estou, não.

P: O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online LinkedIn?

R: Eu já criei há muito tempo, provavelmente quando comecei a licenciatura, porque na altura se surgisse alguma proposta de emprego eu iria aceitar. Mas criei porque os professores começaram a aconselhar, a plataforma começou a crescer muito, e eu vi no linkedin uma forma de encontrar emprego. E foi mais por isso que comecei a actualizar, com as minhas conquistas aqui no ISCAP, os meus projectos. Mas foi por causa disso, acho que é uma forma muito útil.

P: Quais os resultados obtidos até agora?

R: Tenho algumas conexões lá, de algumas pessoas que dizem que se precisar de alguma coisa, que os contacte. Vejo lá muitas propostas de emprego, mas sinceramente nunca estive afincadamente a procurar emprego no *LinkedIn*. Mas os resultados que tenho obtido até agora não foram grande coisa, mas acredito que se estivesse lá, que era uma boa ferramenta para encontrar emprego.

P: Está a par de quem visualiza o seu perfil no *LinkedIn*?

R: Estou, sim. Tenho algumas pessoas de empresas, ainda ontem quando estive a ver o *LinkedIn*, vi que havia uma pessoa de uma empresa que não me lembro o nome, que disse que se precisar de alguma coisa que estava disponível, mas a maior parte são colegas do ISCAP, que visualizam.

P: Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no *LinkedIn*?

R: Não, não fui.

P: De entre os campos de: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., qual ou quais os que considera mais importante preencher?

R: Experiência profissional, sem dúvida; depois a formação académica, sim, claro. Se calhar a parte do voluntariado, porque hoje em dia, há lá um campo que é para o voluntariado e acho que os empregadores dão muita importância a isso. Se calhar também, não sei se foi uma das opções que puseste aí, mas a parte dos projectos. A parte dos projectos, imagina que fazes um projecto, escreves um artigo científico, essa parte também é importante numa actualização.

P: Quais destes preencheu no seu perfil? Porquê?

R: O que é que eu preenchi? Preenchi a parte da experiência profissional, da formação académica, lá está, eu estive num curso profissional de secretariado no secundário, e no fim tive 19,2 na PAP, então meti lá, com o tema, acho que esse tipo de coisas são importantes. Voluntariado não tenho nenhuma experiência, só agora com a tese, mas quando tiver obviamente que é uma das áreas que vou actualizar.

P: Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?

R: A formação académica e a experiência profissional, sem dúvida nenhuma.

P: Na sua opinião, que importância atribui aos factores extracurriculares comparativamente aos curriculares na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?

R: Acho que os hard skills são mais importantes, porque o mais importante é a experiência profissional e a formação académica. Mas também os outros são importantes, mas acho que nem tanto.

P: Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?

R: Para mim acho menor, mas também são importantes.

P: Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do *LinkedIn*, em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?

R: No meu caso o *LinkedIn* não foi mesmo útil para encontrar emprego, mas também é uma escola, que ainda é muito tradicional, aliás, é muito por papel, ninguém envia nada por email nem nada. Agora acho que nas empresas jovens e inovadoras hoje em dia é das primeiras coisas que devem fazer quando recebem um currículo é ir ver o que é que há do candidato na Internet e o *LinkedIn* acho que é uma ferramenta útil. Era essa a pergunta, não era? Hoje estou um bocadinho lenta. (Repete pergunta) Acho que o *LinkedIn* é um processo de recrutamento mais interessante, porque consegues ver coisas das pessoas que não vês, se for por papel, ou até mesmo numa entrevista. Acho que consegues ter uma ideia do candidato assim diferente. Mesmo a nível de organização, estrutura do *LinkedIn*, se actualiza ou não. Subentende-se muita coisa daí.

P: Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o *LinkedIn* é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?

R: Acho que sim, para cargos... Lá está, mas depende muito das empresas. Na empresa onde estou actualmente isso não funciona de todo, mas acho que sim, para cargos mais relacionados... Não sei, pessoas mais relacionadas com informática, empresas assim mais inovadoras.

P: Pesquisou a anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?

R: Não, não. Primeiro foi só nas minhas áreas. Só quando eu vi que, depois de enviar 300 *Curriculum*, se não tivesse nada... Enviei 100 e consegui, por isso, se não tivesse, sim, pesquisava noutras, mas não, não pesquisei.

P: Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?

R: Por acaso não tenho muito conhecimento nisso, mas ainda ontem vi que havia um contacto meu no *LinkedIn* que estava a trabalhar numa empresa, que estava também a publicar uma vaga, e vi que eles são muito descritivos nas vagas que abrem para recrutar candidatos. Agora *LinkedIn* da empresa e a sua publicitação, sinceramente não conheço. Sim, sim. Pelo que eu vi estavam totalmente descritas, como se estivessem noutra plataforma qualquer ou numa página de um jornal. Estavam mesmo muito bem.

P: Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?

R: Acho que sim. Não tenho lá, lá está, eu dei importância à formação académica e experiência profissional e isso tento mesmo preencher ao máximo. A nível de interesses, também coloquei alguns. Acho que também é importante aquela aplicação do linkedin que dá para recomendar aquelas skills, como trabalho de equipa, outras coisas, informática, conhecimentos de informática isso é muito importante, e isso também tento pedir às pessoas para irem colocando lá. Mas acho que sim, o que eu acho que é interessante está lá, tento preencher ao máximo.

P: Julga que os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos da posição divulgada, das funções a exercer? E da empresa?

R: Ainda ontem o que eu vi tinha uns sete ou oito detalhes das tarefas que o candidato ia fazer.

P: O que melhoraria na plataforma *LinkedIn*?

R: Acho que o *LinkedIn* pede coisas demais, às vezes, quase que obriga uma pessoa...Aliás, até tem aquela bolinha que vai preenchendo, a dizer em que fase está o nosso perfil, e se está especialista.. Acho que pede coisas demais que às vezes são um bocado privadas. E o *LinkedIn* é algo tão... Qualquer pessoa acede àquilo, porque acho que não é privado, como o Facebook, portanto qualquer pessoa pode ver aquilo, onde nós trabalhamos, qual é a função, onde, onde nós vivemos... Acho que aí pede coisas demais, deveria só ter o básico, para depois as pessoas se interessarem pela parte da formação académica, experiência profissional, etc. Acho que aí deveria melhorar. A nível das empresas, como não conheço assim muito bem, não sei, mas deve ter alguma coisa para melhorar.

P: Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis do *LinkedIn*, que actualmente não sejam facultadas?

R: Pelo que eu vi, as vagas mesmo muito descritas. Tinham lá o contacto para enviar curriculum e assim, agora perfis de empresas acho que nunca vi nenhum, não posso responder a essa pergunta totalmente.

P: Considera o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade?

R: Sim, sem dúvida.

P: Autoriza a análise do seu perfil no *LinkedIn* para continuação do estudo?

R: Claro que sim.

## Anexo 16 – Transcrição entrevista A2

P: Encontra-se empregado/a de momento?

R: Sim, estou a fazer um estágio.

P: O emprego está/estava relacionado com a área de formação?

R: Sim, de certa forma sim.

P: Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?

R: Foi através de um estágio interno do politécnico, que veio para aqui direccionado, para o gabinete de estágios e eu concorri.

P: Por que processos de selecção passou?

R: Foi só uma entrevista.

P: Em algum momento do processo de Selecção, foi-lhe comunicado pela entidade, (ou percebeu) que a mesma teria verificado o seu perfil *LinkedIn*, por exemplo, como modo de confirmação de dados?

R: Não.

P: Acha que o seu perfil na plataforma *LinkedIn* contribuiu positivamente para o seu recrutamento?

R: Não, neste momento acho que não.

---

P: O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online *LinkedIn*?

R: Boa pergunta. Já nem me lembro de quando é que o criei, mas deve ter sido por motivos profissionais, ou alguma coisa desse género. Vou mantendo minimamente actualizado, mas é o básico.

P: Quais os resultados obtidos até agora?

R: Nenhum.



P: está a par de quem visualiza o seu perfil no *LinkedIn*?

R: Não.

P: Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no *LinkedIn*?

R: Não, que eu me lembre não.

P: De entre os campos de: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., qual ou quais os que considera mais importante preencher?

R: Experiência profissional, informação académica, também acho que é um ponto importante, porque às vezes as empresas tendem a recrutar das faculdades com mais reputação. Acho importante também as actividades extracurriculares e as competências, porque as actividades extracurriculares, à partida, são actividades que realizamos por vontade própria e acho que isso faz diferença numa entrevista de selecção, por exemplo.

P: Quais destes preencheu no seu perfil? Porquê?

R: Não me lembro bem quais preenchi. Sei que preenchi a experiência profissional, porque é obvio, se é uma rede profissional, tenho de dizer o que já fiz, e os dados pessoais. Competências não me lembro se coloquei ou não.

P: Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?

R: Acho que se calhar a experiência, porque toda a gente quase pede experiência, mas ninguém se disponibiliza a dar.

P: Na sua opinião, que importância atribui aos factores extracurriculares comparativamente aos curriculares na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?

R: Eu acho que o ponto da experiência profissional conta muito, mas por exemplo, uma pessoa que esteja agora a acabar a licenciatura, não estou à espera que vá ter experiência profissional. Acho que nesse sentido é importante ver que actividades extracurriculares a pessoa desenvolveu. Porque é sinal que é uma pessoa proactiva e que está sempre à procura de novas coisas e de aprender.

P: Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?

R: Acho que superior ou igual.

P: Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do *LinkedIn*, em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?

R: Não tenho opinião.

P: Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o *LinkedIn* é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?

R: Não sei. Acho que, por si só, a avaliação do perfil de uma rede social não é o suficiente para contratar uma pessoa, porque o que ela está a dizer ali pode ser uma mentira. E não sabemos isso.

P: Pesquisou a anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?

R: Não.

P: Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?

R: Não tenho opinião.

P: Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?

R: Não.

P: Julga que os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos da posição divulgada, das funções a exercer? E da empresa?

R: Nunca fui ver as ofertas de emprego do *LinkedIn*.

P: O que melhoraria na plataforma *LinkedIn*?

R: Não.

P: Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis do *LinkedIn*, que actualmente não sejam facultadas?

R: Muitas vezes não dizem que formação querem, ou quais são as tarefas a realizar. E acho fundamental que eles coloquem uma data limite, mesmo que seja um pouco fictícia.

P: Considera o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade?

R: Sim. Porque sendo uma rede profissional, por exemplo, no feed, na página inicial, aparecem coisas de elevado interesse, para, por exemplo, aumentar as nossas competências, como por exemplo a publicação de artigos.

P: Autoriza a análise do seu perfil no *LinkedIn* para continuação do estudo?

R: Sim.

## Anexo 17 – Transcrição entrevista A3

P: Encontra-se empregado/a de momento?

R: Sim, estou a fazer um estágio profissional remunerado.

P: O emprego está/estava relacionado com a área de formação?

R: Sim, está, assessoria.

P: Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?

R: Foi através do GEE aqui do ISCAP, o gabinete de empregabilidade. Portanto eles mandaram, pediram ao GEE e ofereceram o estágio, e pronto, eu mandei o curriculum, fui à entrevista lá na empresa e basicamente fui aceite e fiquei.

P: Por que processos de selecção passou?

R: Foi uma entrevista, só.

P: Em algum momento do processo de Selecção, foi-lhe comunicado pela entidade, (ou percebeu) que a mesma teria verificado o seu perfil *LinkedIn*, por exemplo, como modo de confirmação de dados?

R: Não. Olha, por acaso eu tenho o link do *LinkedIn* no meu curriculum. Muito provavelmente eles foram lá, porque eu sei que eles usam o *LinkedIn* até para procurar clientes e parceiros. Se foram ao meu, não sei, mas que eu tinha no *Curriculum* tinha, se calhar até consultaram.

P: Acha que o seu perfil na plataforma *LinkedIn* contribuiu positivamente para o seu recrutamento?

R: Não tenho opinião.

---

P: O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online *LinkedIn*?

R: O que me levou? Sinceramente criei para experimentar. Pensei “bem, deixa ver o que é isto”, criei e tal. Depois gostei muito, porque encontrei lá professores, colegas, portanto aquilo é uma rede social mais profissional, e por isso é muito interessante, porque depois,

lá está, por exemplo, no caso dos professores, os professores comentam e dizem “trabalhei com esta aluna, é empenhada e dedicada”, e é sem dúvida um meio de marketing pessoal, digamos assim.

P: Quais os resultados obtidos até agora?

R: No *LinkedIn* não tive, confesso que tenho de actualizar a minha página. Para já o *LinkedIn* não usei muito para fins profissionais.

P: Está a par de quem visualiza o seu perfil no *LinkedIn*?

R: Não.

P: Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no *LinkedIn*?

R: Não.

P: De entre os campos de: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., qual ou quais os que considera mais importante preencher?

R: Experiência profissional, a formação, e também penso que os hobbies e os interesses são importantes.

P: Quais destes preencheu no seu perfil? Porquê?

R: Eu preenchi os três: a formação profissional, a experiência, que, na altura, era o estágio em Paranhos, que eu tinha ainda da outra licenciatura e os hobbies, interesses.

P: Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?

R: Os que mencionei na pergunta anterior. Porque acho que são importantes, lá está, a formação profissional para as pessoas saberem a área em que estamos especializados, digamos assim. A experiência porque também é importante saber onde é que já temos experiência, onde é que já trabalhamos, onde é que já experienciámos. E os hobbies sem dúvida porque são aquelas soft skills que são muito importantes.

P: Na sua opinião, que importância atribui aos factores extracurriculares comparativamente aos curriculares na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?

R: Vou falar no meu caso, eu acho que as *soft skills*, misturado com as *hard skills*, a formação claro que é super importante, e é por isso que eu estou nesta empresa, vim de assessoria e eles precisavam de uma pessoa formada em assessoria, mas sem dúvida que, por exemplo, fazer Erasmus, andar na tuna, associação de estudantes, todas essas *soft skills* que eu desenvolvi, eu acho sinceramente que fizeram com que eu fosse a candidata escolhida, porque são sempre características diferenciadoras do que uma pessoa que só tem a licenciatura e tem aquelas *hard skills*. Tem conhecimento técnico mas depois faltam aquelas coisas todas.

P: Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?

R: Na minha opinião, são superiores. Eu acho que são superiores porque, lá está, nós temos a técnica e temos o conhecimento mas para um trabalho, nós não aplicamos nem metade, nem 40% do que aprendemos, e são as *soft skills* que nos fazem ser proactivas, mais responsáveis. As capacidades de comunicação, para falar com os clientes, por exemplo, porque aqui já organizamos imensos eventos, do que ser muito bom tecnicamente, mas faltar alguma coisa.

P: Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do *LinkedIn*, em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?

R: Sinceramente não sinto diferença. O recrutador pode ir ao *LinkedIn* e uma pessoa chamar a atenção, mas não encontro grande diferença, porque nada é melhor que ter a pessoa à frente, ao vivo.

P: Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o *LinkedIn* é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?

R: Ter a pessoa à frente é melhor. Sem dúvida descobrimos coisas no *LinkedIn* que não descobrimos frente a frente, a não ser com muita conversa. Mas no *LinkedIn* podemos perceber que trabalhou com certos profissionais ou certas áreas, mas ao vivo também podemos perguntar sobre isso.

P: Pesquisou a anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?

R: Não, nunca pesquisei nada.

P: Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?

R: Sinceramente nunca vi muitos. Já vi um ou outro, mas muito normais, como se encontra noutra plataforma. Dizem coisas como “procuramos pessoa dinâmica, competente, organizada, responsável, envie currículo até dia X”. Não posso dizer “vi no *LinkedIn* uma empresa e eles fazem assim, e é espetacular”, nunca me aconteceu ver isso, são anúncios normais.

P: Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?

R: Não está. Mas uma das resoluções de 2017 é actualizar o meu *LinkedIn*. Eu criei, mas confesso que tenho de acrescentar mais coisas.

P: Julga que os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos da posição divulgada, das funções a exercer? E da empresa?

R: Na minha experiência, nunca vi nenhum que demonstrasse isso, mas não sei sobre outros.

P: O que melhoraria na plataforma *LinkedIn*?

R: Nada, acho que está boa.

P: Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis do *LinkedIn*, que actualmente não sejam facultadas?

R: Sinceramente não sei, porque vi poucos anúncios. Por isso, os que vi são os comuns.

P: Considera o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade?

R: Sim, para procurar pessoas, e elas podem chamar a atenção se tiverem um perfil bom. É uma filtragem, mas sem dúvida que a entrevista é importante.

P: Autoriza a análise do seu perfil no *LinkedIn* para continuação do estudo?

R: Sim, claro.

## Anexo 18 – Transcrição entrevista A4

P: Encontra-se empregado/a de momento?

R: Sim.

P: O emprego está/estava relacionado com a área de formação (Assessoria e Tradução/Assessoria de Administração)?

R: Não concretamente.

P: Como se candidatou à vaga? Foi recrutado ou candidatou-se?

R: Candidatei-me. Foi através do site institucional do Politécnico do Porto. Eles divulgam estágios internos, para fazer nas várias instituições do Politécnico e havia um para os serviços da presidência e eu candidatei-me. Dava para ser com a minha licenciatura ou com o mestrado. Na altura o mestrado ainda não estava concluído por isso candidatei-me com a licenciatura. Depois através de entrevista, fiquei onde estou.

P: Por que processos de Selecção passou?

R: Foi só entrevista.

P: Em algum momento do processo de Selecção, foi-lhe comunicado pela entidade, (ou percebeu) que a mesma teria verificado o seu perfil *LinkedIn*, por exemplo, como modo de confirmação de dados?

R: Para já, não tenho o *LinkedIn* muito actualizado. Sei que de vez em quando aparece que empresa X ou Y que podem corresponder ao perfil, mas não sei se alguma vez foi utilizado por alguma empresa, ou não.

P: Acha que o seu perfil na plataforma *LinkedIn* contribuiu positivamente para o seu recrutamento?

R: Para o trabalho onde estou, em concreto, acho que não foi utilizado, mas considero importante.



P: O que o/a levou a criar e manter um perfil na plataforma online *LinkedIn*?

R: Foi precisamente por ser um perfil mais profissional. Enquanto as outras redes sociais, digamos assim, são para socializar, o *LinkedIn* não. Sempre nos foi inculcado que o *LinkedIn* é um perfil profissional, onde as empresas podem recrutar, e onde podemos ver anúncios de emprego que possam ser mais fidedignos do que noutra sítio, se calhar. Foi mais por essa vertente, por saber que era uma área mais profissional. Na altura estava a acabar a licenciatura e precisava de um perfil mais profissional.

P: Quais os resultados obtidos até agora?

R: Não consigo avaliar, porque não utilizo muito.

P: Está a par de quem visualiza o seu perfil no *LinkedIn*?

R: Sim, de vez em quando aparece. Normalmente são pessoas que são ligadas à área em que nos formamos, mas muitas vezes não as conheço. Provavelmente é por interesse de competências, ou de área de estudo, mas como não as conheço, normalmente não as adiciono.

P: Já foi contactado por uma empresa ou recrutador no *LinkedIn*?

R: A mim não, mas conheço quem tenha sido.

P: De entre os campos de: Experiência Profissional, Formação Académica, Dados Pessoais, Interesses, Actividades de Solidariedade, etc., qual ou quais os que considera mais importante preencher?

R: Primeiro a parte da formação académica e experiência profissional. Depois considero que sejam as competências que colocas lá. Porque o curriculum é um espaço reduzido, e está visto que em 6 segundos se lê um curriculum, e por muita experiência profissional que uma pessoa tenha, podem não estar lá descritas as *soft skills*, esse género de competências que são intrínsecas à pessoa, e é bom ter um campo onde se pode colocar isso, e que nesses 6 segundos a pessoa que está a ver a página consiga ver algum interesse que lhe chame a atenção.

P: Quais destes preencheu no seu perfil?

R: Preenchi todos, se não me engano.

P: Quais acha que podem configurar pontos de maior interesse por parte dos empregadores?

R: A idade, o tempo que demoraste a acabar a licenciatura, a área em que te licenciaste, o factor linguístico é sempre importante e saber trabalhar com o *office*, nomeadamente o excel avançado. A idade porque, supostamente já sou demasiado “velha” para não ter experiência profissional.

P: Na sua opinião, que importância atribui aos factores extracurriculares comparativamente aos curriculares na escolha de um candidato no processo de Recrutamento e Selecção?

R: *Soft skills*, porque as outras, tu és, entre aspas, obrigada a aprender. As *soft skills*, normalmente, são capacidades que são inerentes a ti, ou que aprendes porque tu queres, porque achas que será uma mais-valia para ti, ou porque te identificas com aquele tipo de competência. Se eu gosto de trabalhar com ferramentas de design, mas o meu curso não me dá essa possibilidade, eu por mim própria vou adquirir essa capacidade, ou se tenho bom espírito de liderança, uma coisa que é inerente em nós, eu acho que isso é o que revela mais da pessoa.

P: Considera que os factores extracurriculares são um ponto de importância, menor, igual ou superior aos factores académicos?

R: Os mais importantes para mim são as *soft skills*.

P: Qual a sua opinião sobre o processo de Recrutamento e Selecção através do *LinkedIn*, em comparação com o Recrutamento e Selecção sem recurso à plataforma?

R: Acho que tem mais a ver que, com o *LinkedIn*, as empresas é que vão directamente escolher as pessoas. Não que sem o *LinkedIn* não escolham, porque nós enviamos curriculum para lá, mas pode ser de uma base de dados já existente. Ali tens a foto, os contactos, coisa que o curriculum não tem. Vê-se que a pessoa se dá com X, Y ou Z, e essas pessoas podem, sem ter consciência, dar-te um emprego. Os contactos acho que são muito importantes. Acho que é a maior diferença entre o dito normal e usando o linkedin, é a tua base de contactos, as tuas ligações.

P: Julga que o Recrutamento e Selecção utilizando o *LinkedIn* é mais recomendável na escolha de pessoas para uns cargos do que para outros?

R: Não.

P: Pesquisou a anúncios/vagas apenas na sua área de formação, ou também procurou noutras áreas?

R: Pesquisei antes de entrar para o IPP. O *LinkedIn* tem uma função, uma aplicação, como o Job Finder, e eu utilizava muitas vezes, tanto para a minha área como para fora. Até acho que na nossa área não há tantas coisas, encontro mais para contabilidade, economia, gestão, relações públicas, apesar de as relações públicas que eles aplicam serem comerciais. Mas sim, já procurei várias.

P: Qual a sua opinião em relação ao modo como as empresas utilizam a plataforma para publicitar vagas de emprego, e de modo geral, na publicitação da empresa em si?

R: Depende da empresa. Já vi, por exemplo, na SONAE, aí sim, está bem publicitado, a forma como dispõem a descrição do emprego, o que querem e o que não querem. Quando são empresas mais pequenas, talvez por desconhecimento da potencialidade da ferramenta, acabam por não a saber utilizar da melhor forma, e não se tem a descrição convenientemente, há sempre qualquer coisa que falta. E nos dias de hoje, acabamos sempre por desconfiar, por ter sempre um pouco mais de medo. E é um processo mútuo, também vamos pesquisar os contactos da empresa. E se a empresa não tiver muitos contactos, ou ligações de algum grau connosco, fica estranho.

P: Julga que o seu perfil está construído de acordo com as expectativas das potenciais entidades empregadoras?

R: Espero que sim, a maior parte de nós só tem o básico, não temos a funcionalidade paga, então estamos um pouco às aranhas. A fotografia que colocamos não é a do Facebook, é mais profissional, não pomos várias. A descrição e contactos que tens e conteúdos que públicas, têm de ser mais focados para a parte profissional.

P: Julga que os anúncios publicitados no *LinkedIn* são suficientemente explicativos da posição divulgada, das funções a exercer? E da empresa?

R: (respondido anteriormente)

P: O que melhoraria na plataforma *LinkedIn*?

R: Acho que não deviam existir funcionalidades pagas. Devia ser de acesso livre e aberto, tanto para empresas, apesar de achar que para empresas possa haver um upgrade, se estiverem dispostos a pagar, como para nós. Para os utilizadores, todas as funcionalidades deviam estar abertas, porque afinal de contas, nós utilizamos com um intuito: arranjar emprego, falar com profissionais da área e desenvolver capacidades.... Acho que a parte que é paga não deveria ser, devia haver uma diferença: não sei se há, só tenho perfil como utilizadora, não sei se é diferente para empresas. No Facebook há diferenças, entre a página e o perfil, o que eles têm nós não temos, e é grátis para ambas as partes. Acho que no *LinkedIn* devia ser assim. Para nós deveria ser tudo grátis e para empresa deveria haver outra forma de criar um perfil ou página da empresa no *LinkedIn*, e se quisessem colocar alguma coisa paga para as empresas, porque eles utilizam como ferramenta de recrutamento, tal como pagar aos Recursos Humanos. Para nós não, porque pagar para melhorar a página porque estamos à procura de emprego, então estamos a pagar para trabalhar, para arranjar emprego. E acabamos por ficar com o mínimo das funções que temos disponíveis.

P: Que informações acha que os empregadores deviam disponibilizar nos anúncios/perfis do *LinkedIn*, que actualmente não sejam facultadas?

R: Uma espécie de conversa informal. Porque eles vêem o nosso perfil, mas nós não vemos o perfil da pessoa que nos contacta, e sim da empresa. Se a empresa estiver interessada na pessoa, ou se nós candidatar-mos a uma vaga, eles deviam tentar, nem que fosse pelo Skype, uma conversa, nem que fosse uma pergunta básica, para tentar perceber a personalidade da pessoa, quase como uma pré-entrevista. Talvez em termos de custos para a empresa não seja viável, de todo, porque despende mais tempo, mas podiam fazer isso, ou falar do ordenado. É chato, mas também nos perguntam quanto queremos receber. Ou dizer quanto tempo demoram a responder, ou dar feedback sobre a candidatura.

P: Considera o *LinkedIn* uma ferramenta útil para a empregabilidade?

R: Sim, considero.

P: Autoriza a análise do seu perfil no *LinkedIn* para continuação do estudo?

R: Sim, à vontade.