



# OS PATRÕES QUEREM SABER O QUE ESCRREVEMOS NO FACEBOOK

*Inclinações políticas, orientação sexual, ideologias racistas: para perguntas proibidas numa entrevista de emprego, há respostas nas redes sociais*

**ALEXANDRE MARTINS** TEXTO

Os empregadores estão cada vez mais atentos ao que os seus funcionários e candidatos a funcionários partilham nas redes sociais e os utilizadores portugueses do Facebook e do Twitter parecem não dar muita importância ao assunto. Em resumo, é esta a conclusão a que se chega a partir do estudo de uma universidade norte-americana e de vários inquiridos, entre os quais o de uma empresa de gestão de recursos humanos que ouviu quase 9000 pessoas em Portugal.

Partindo do princípio de que as empresas estão a usar cada vez mais as redes sociais para decidirem se devem ou não contratar um trabalhador, investigadores da Northern Illinois University quiseram avaliar a relevância daquilo que escrevemos e partilhamos *online* para quem toma decisões nos departamentos de recursos humanos.

Os investigadores afirmam que os resultados do estudo, publicado no *Journal of Applied Social Psychology*, "sugerem que pessoas treinadas para avaliar os perfis dos utilizadores podem recolher informações credíveis sobre os cinco grandes traços de personalidade [neuroticismo ou instabilidade emocional; extroversão; amabilidade; conscienciosidade ou meticulosidade; e abertura para o novo] a partir das redes sociais".

O ponto de partida deste estudo parece ser suportado por vários inquiridos, entre os quais um da empresa norte-americana Reppler, que ouviu 300 pessoas "envolvidas nos processos de selecção nas empresas em que trabalham". Dos inquiridos, 91%

admitiram usar as redes sociais para recolher mais informações sobre os candidatos e 69% afirmaram que já rejeitaram um candidato com base no que viram nos seus perfis no Facebook, no Twitter ou no LinkedIn.

Esta realidade não é novidade para Garcia Pereira, advogado e especialista em Direito do Trabalho. "Tenho casos de constituintes em que isso já aconteceu. Todas as indicações eram positivas e depois, por inconfidências, soube-se que foi através do Facebook que os processos de contratação foram interrompidos", disse à 2 o professor de Direito do Trabalho e Segurança Social da Universidade Técnica de Lisboa. Sem adiantar números concretos, Garcia Pereira afirma que "é já uma percentagem importante dos casos" que tem entre mãos.

Há várias razões – "por motivos sindicais, políticos ou por confidências transmitidas por pessoas que trabalhavam nessa área" –, mas o advogado admite também que o motivo para não seleccionar um candidato "pode vir a ser a orientação sexual, por exemplo", aludindo ao facto de que muita da informação que consta dos perfis em redes sociais como o Facebook não poder ser legalmente avaliada durante uma entrevista de trabalho.

Por tudo isto, Garcia Pereira não tem dúvidas: "É uma actividade ilícita. Ainda que a prova seja difícil, ninguém pode ser prejudicado pelas suas opiniões, ainda que a gente não goste dessa ideologia." Ou seja, "só por professar uma ideologia, ninguém pode ser afastado, a não ser nos casos previstos na lei", e "se essa pessoa mostrar tendên-



cias racistas ou xenófobas, por exemplo, o período experimental serve para isso".

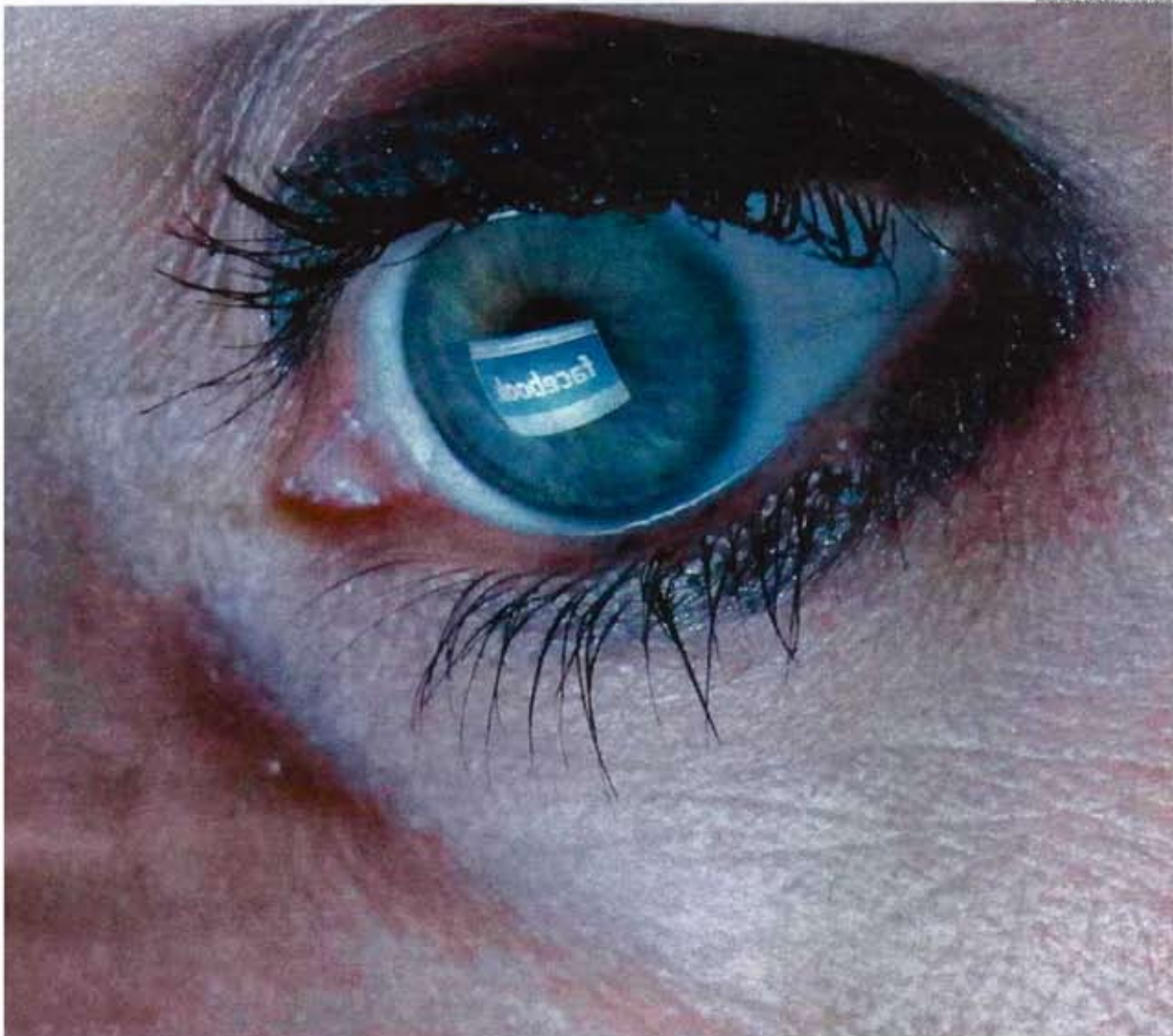
E nem os utilizadores que julgam ter os perfis abertos apenas aos seus actuais amigos podem ficar descansados, de acordo com o advogado e especialista em Direito do Trabalho: "Haverá entidades patronais que têm personagens criadas para pedir amizade e andar à procura de informação."

Como professor num mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Garcia Pereira tem uma certeza: "Um bom processo de selecção e uma boa entrevista não é algo a que se possa escapar" e não pode ser substituído pelo Facebook.

Opinião semelhante tem Telmo Mourinho Baptista, bastonário da Ordem dos Psicólogos. Salienta que "a avaliação é normalmente feita de forma mais completa, e mais fina, isto é, detectando características mais precisas do que apenas as mais gerais".

"Não creio que a avaliação *online* possa ser mais verdadeira na generalidade dos casos. Até porque a avaliação formal é construída de forma a poder detectar as diversas formas de distorção da imagem de si próprio que a pessoa possa fazer. Quer isto dizer que os instrumentos que se utilizam permitem perceber até que ponto um candidato pode estar a falsear as suas respostas, seja deliberadamente, seja de uma forma menos consciente", explica Telmo Mourinho Baptista.

O bastonário salienta que "o estudo refere-se apenas a um tipo de avaliação de personalidade,



Na opinião do advogado Garcia Pereira, "um bom processo de selecção e uma boa entrevista não é algo a que se possa escapar" e não pode ser substituído pelo Facebook

o chamado "Big Five" [os cinco principais traços de personalidade descritos no início do texto]", e que "a avaliação de competências pessoais, emocionais, cognitivas, ou mesmo da inteligência e aptidões específicas tem também de ser feita".

"Penso que se deve ter muito cuidado em tirar conclusões sobre a suficiência das publicações no Facebook como forma de recomendação ou rejeição de uma candidatura. No limite, as publicações poderão dar informação complementar à que se pretende obter e ajudar a definir melhor o perfil da pessoa", defende Telmo Mourinho Baptista.

E como é que os portugueses vêem esta presença dos empregadores nas redes sociais? Segundo um inquérito da multinacional Kelly Services, realizado no ano passado, não parecem estar muito preocupados com as consequências daquilo que partilham no Facebook.

Maria João Gomes, do departamento de marketing e comunicação da empresa de gestão de recursos humanos, afirma à 2 que "cada vez mais os empregadores encontram nas redes sociais uma forma de, discretamente, procurar a pessoa mais indicada para uma função, verificar informações, encontrar referências e ter acesso a candidatos que não estão activamente à procura de trabalho".

A responsável frisa que "os portugueses parecem não estar ainda totalmente conscientes do impacto que o conteúdo divulgado nas redes sociais pode ter na sua vida pessoal e profissional".

Olhando para os principais resultados do estudo Kelly Global Workforce Index 2011, é isso mesmo

que se conclui: das 8857 pessoas inquiridas em Portugal, 72,11% não está preocupada com o possível impacto negativo que a actividade nas redes sociais possa ter nas suas carreiras e apenas 16,91% admite ter cuidado com o que partilha nas redes sociais por causa de possíveis consequências na sua vida profissional.

Apesar deste aparente alheamento dos portugueses em relação à atenção dos empregadores sobre o que é escrito e partilhado nas redes sociais, a procura de informação por este meio veio para ficar e os autores do estudo da Universidade do Illinois lançam um alerta que deixa antever a generalização dessa prática. "Uma das implicações desta pesquisa está relacionada com a poupança de tempo na avaliação da personalidade através das redes sociais. Enquanto as avaliações de personalidade baseadas em entrevistas são muito morosas, a média de uma avaliação de um perfil nas redes sociais foi de entre cinco e dez minutos e não exigiu a presença do candidato", lê-se nas conclusões do estudo. Por isso, a tendência para poupar tempo e dinheiro pode ter várias repercussões: "Avaliar a personalidade através das redes sociais pode ter uma boa relação custo/benefício. No entanto, apesar de estas avaliações serem já uma prática comum nos departamentos de recursos humanos (...), as reacções negativas dos candidatos depois de descobrirem que a sua informação pessoal foi usada no processo de contratação podem diminuir os potenciais benefícios da avaliação através das redes sociais", concluem os investigadores.