

## **O papel das redes sociais no acesso a oportunidades de emprego**

Ana Carolina Silva Andrada

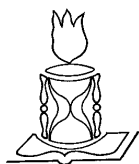
### **RESUMO**

O texto tem como objetivo apresentar a literatura que trata do acesso a oportunidades de emprego, a partir da análise das relações sociais dos indivíduos em busca de trabalho. As redes de relações sociais podem ser importantes canais de acesso a informações sobre oportunidades profissionais. Na busca por um emprego, esses contatos pessoais podem exercer ainda, um papel que vai além da circulação de informações. Eles podem ser influências importantes, no que diz respeito às decisões dos empregadores de contratar determinado candidato, isto é, estar ligado a indivíduos que tomam decisões com respeito a contratações, pode resultar em chances maiores de efetivação. As características desses laços sociais e da rede de relações do indivíduo, como um todo, são tomadas como dados importantes para se compreender como se dá a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

### **INTRODUÇÃO**

O cenário é uma sala de aula do segundo ano, do ensino médio de uma escola pública paulistana. Pergunto à turma quantos dentre eles trabalham. Aos poucos os alunos vão levantando as mãos. A maior parte deles diz ter começado a trabalhar há pouco tempo, menos de um ano. Pergunto, então, como foi que conseguiram aquele trabalho. Um ou outro fala em agência de emprego ou internet. Num canto alguém diz: “trabalho na pizzaria do meu tio”, outro diz que conseguiu o trabalho com um amigo do pai, outro ficou sabendo da vaga pelo irmão.

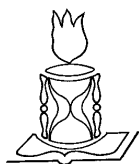
O presente texto tem como objetivo apresentar de maneira bastante breve a literatura que trata do processo de busca e obtenção de trabalho. Mais especificamente a literatura que tem como foco o papel das redes sociais – ou dos contatos pessoais – nesses processos. Perguntar sobre a importância das redes nos processos de seleção e recrutamento – que resultam em determinadas combinações ou pareamentos entre demandantes de emprego e empregadores – ilustra a ideia segundo a qual mercados, inclusive os de trabalho, são



enraizados, ou seja, as ações dos atores nos mercados estão enraizadas em sistemas concretos de relações sociais (GRANOVETTER, 1985).

Antes de apresentar a literatura que trata especificamente sobre o tema, deixemos claro o entendimento que se tem, neste texto, do que são as redes sociais. Diferentemente daquilo que os alunos costumam se referir ao falar delas, aqui não trataremos das redes virtuais, como Facebook e Orkut. Redes sociais, no contexto da sociologia contemporânea, diz respeito às redes concretas de relações sociais – sejam entre indivíduos, empresas, organizações, Estados (MIZRUCHI, 2006). Uma vez que o objetivo deste texto é tratar da busca por trabalho, daremos ênfase às redes que congregam indivíduos, mais especificamente, a que reúne os contatos pessoais dos demandantes de trabalho.

Os estudos sobre o papel das redes sociais nos processos de busca e obtenção de trabalho foram produzidos a partir de perspectivas diversas e produziram diferentes resultados. Dentre os temas ou questões levantados pelos autores, que se debruçaram sobre essa área de estudos, estão o papel das redes como canais para transmissão de informação sobre vagas de trabalho, e o da recomendação de candidatos, ou a indicação para vagas de empregos. Os laços da rede de um indivíduo, ou seja, os contatos pessoais que ele possui, podem dar acesso a informações sobre um leque variado de oportunidades ou outas mais profundas sobre uma dada vaga de emprego. Informados, os demandantes podem ter mais sucesso na abordagem dos empregadores e vice-versa. A informação pode vir acompanhada pela recomendação de um contato, um atual empregado da empresa, por exemplo, podendo reduzir a incerteza do empregador quanto às características e qualidades do candidato (MARSDEM e GORMAN, 2001). O salário oferecido por um empregador, ou buscado por um demandante de emprego, não é um dado suficiente sobre a qualidade do trabalho buscado ou ofertado. A maior parte das informações sobre isso, não são observáveis a priori, sendo reveladas apenas após a contratação, ao longo da experiência. O conhecimento fornecido por contatos, portanto, pode ser um meio central para ter acesso a essas características não observáveis do emprego. Além de reduzir a incerteza dos empregadores e dos candidatos em relação aos aspectos do trabalho, os métodos informais de procura e obtenção de cargos, isto é, os contatos pessoais, são também largamente utilizados por conta de seu baixo custo. Diferentemente da mobilização de serviços de intermediação, como agências de emprego, ou



a publicação de anúncios em revistas e jornais, mobilizar a rede pessoal na busca por trabalho ou por um novo empregado, não implica custos.

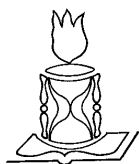
### **Modos de procura e o papel das redes nos processos ativos e passivos de mudança de emprego**

A mudança de um emprego para outro pode se dar de duas maneiras distintas. Um indivíduo pode estar empregado ou desempregado e buscar um novo trabalho – forma ativa de mudança de emprego – ou o indivíduo pode receber ofertas de trabalho sem que estivesse procurando por elas – trata-se da forma passiva de mudança de emprego. Usualmente, as mudanças de emprego são feitas ativamente, ou seja, o indivíduo toma a decisão de procurar uma agência de emprego, de consultar anúncios, enviar currículos, entrar em contato direto com empresas, candidatando-se a uma vaga. As mudanças de emprego passivas, isto é, quando um indivíduo recebe uma oferta sem que estivesse em processo de procura de emprego, tendem a ser mediadas por redes sociais. Deste modo, encontrar emprego quando não se está ativamente buscando, quase que por definição, envolve o uso de contatos pessoais (MARSDEM e GORMAN, 2001). Ou seja, aquelas pessoas que já estão empregadas e não estão, portanto, buscando trabalho, apenas saberão de alguma nova oportunidade se forem informadas por alguém ou, ainda, se forem convidadas a deixarem seu emprego para trabalhar em outro lugar. Nesse sentido, esse tipo de mudança de trabalho é mediada pela rede social deste indivíduo.

### **Os contatos pessoais na busca por trabalho - condições em que as redes são utilizadas em detrimento do uso de outros meios e as consequências em termos de processo e qualidade do emprego**

As pesquisas sobre os métodos utilizados na busca de trabalho foram, em sua maioria, feitas a partir de técnicas de survey. Há estudos nacionais e regionais que limitam sua área de interesse a regiões metropolitanas. Essa variação nos universos pesquisados pode estar associada à grande heterogeneidade nos resultados encontrados.

De modo geral, as variáveis de interesse dessas pesquisas são a condição socioeconômica do demandante de emprego, sua raça ou etnia, seu sexo e sua faixa etária. Os autores têm também interesse por entender como em espaços, regiões ou países diferentes e,



portanto, lugares em que os mercados de trabalho são diferenciados do ponto de vista institucional, o papel das redes sociais no acesso ao emprego varia.

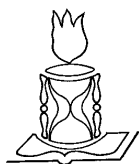
No que diz respeito a diferenças nos padrões socioeconômicos, por exemplo, Granovetter (1974) revela que o uso de contatos pessoais nas mudanças de emprego eram mais frequentes entre respondentes que detinham posições de gerência, do que entre trabalhadores de nível técnico.

Sobre as diferenças entre homens e mulheres no acesso a vagas de trabalho via contatos pessoais, argumenta-se que as redes de mulheres tenderiam a ter mais membros da família e menos contatos não pertencentes aos círculos familiares, do que as redes de homens (MOORE, 1990). Desse modo, as redes de mulheres, por terem menor probabilidade de incluir contatos com informações relevantes sobre o mundo do trabalho, teriam menor chance de serem mobilizadas na busca pelo mesmo.

Um terceiro conjunto de variáveis, que pode ter impacto sobre a centralidade das redes sociais como mecanismo de busca e obtenção de trabalho inclui a raça ou a etnia dos demandantes. Petersen, Saporta e Seidel (2000) mostram que candidatos negros a vagas em uma empresa de alta tecnologia eram menos propensos que candidatos brancos a receberem recomendações de seus amigos. Os dados coletados por esses autores mostram que 80% dos indivíduos brancos chegaram à empresa via indicação. Já dentre os demais grupos étnicos (hispânicos, negros e indígenas americanos), apenas 32,4% chegaram às vagas por meio de indicação.

A idade ou tempo de permanência dos indivíduos no mercado profissional, ou numa empresa específica, também são variáveis centrais para entender como as redes são acionadas na busca por trabalho. Granovetter (1974) nos mostra que os indivíduos que fizeram uso de suas redes na mudança de emprego, tinham maior probabilidade de terem permanecido tempo suficiente neles, de modo a terem podido acrescentar os contatos úteis à sua rede de relações, no que diz respeito à circulação no mercado de trabalho, mas não tempo demasiado, a ponto de isolarem-se num mesmo grupo ou rede de indivíduos.

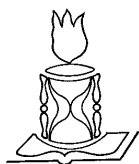
Para além das variações no uso das redes, do ponto de vista das características dos indivíduos, há que se levar em conta o contexto institucional em que eles procuram por trabalho, isto é, a importância da rede na obtenção de um emprego pode variar, a depender das características do mercado de trabalho em que se procura um determinado cargo. Se de um



país para outro varia a importância das agências de emprego na busca por trabalho, o papel das redes também pode sofrer variação. Ao se comparar os mercados de trabalho de Paris, de Tóquio e de São Paulo, por exemplo, é possível notar que em cada um deles, o peso das redes como mecanismo preferencial de busca é distinto (GUIMARÃES, ALVES DE BRITO e SILVA, 2010). Em São Paulo, as redes foram o mecanismo de maior destaque. Em Tóquio, por outro lado, destacaram-se os anúncios em jornais e revistas e a procura em agências do sistema público de emprego. Já em Paris, os mecanismos mais recorrentes de busca por trabalho eram a prospecção direta, ou seja, o contato individual direto com as possíveis empresas demandantes, combinado à busca nas agências públicas de emprego. Mesmo quando observamos apenas o cenário brasileiro, a centralidade das redes varia, sendo maior em cidades como Salvador, em comparação a São Paulo, e menor em cidades como Porto Alegre.

No caso específico de São Paulo, foi possível desenvolver uma etapa qualitativa que explorava o papel das redes na procura de trabalho. Os dados coletados nessa pesquisa mostraram que a eficácia do uso das redes sociais na busca por trabalho varia, não apenas de acordo com o contexto em que os indivíduos estão inseridos, mas também com as características desses indivíduos, como sua idade (se jovem, adulto ou mais velho), seu momento de ciclo de vida (se está solteiro, casado, se tem filhos) ou sua posição na família (se é pai, mãe ou filho naquela unidade doméstica) (GUIMARÃES et al., 2012). Além disso, ao tomar como material empírico a narrativa sobre as experiências de busca e obtenção de trabalho, foi possível perceber que não apenas existem variações no formato e composição das redes dos indivíduos, mas também que estes mobilizam seus contatos de maneira diferente, sendo, portanto, necessário notar as diversas formas como indivíduos percebem suas redes e as utilizam em sua busca no mercado profissional.

Gerber e Mayorova (2010) mostram como a centralidade no uso das redes pessoais no mercado de trabalho russo cresceu a partir da introdução das reformas de mercado. Ao mesmo tempo em que, como mostram os autores, candidaturas diretas individuais perderam importância. Mesmo quando controladas as características dos indivíduos, esse padrão se mantém. Se antes das reformas de mercado, a Rússia tinha um cenário de restrições de oferta de trabalhadores, após as reformas, o cenário passa a ser de restrição na demanda por esses indivíduos. Como resultado, as contratações passaram a ser mais seletivas e surgiu o



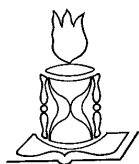
desemprego. De acordo com os autores, essa mudança estaria ligada à troca de estratégia dos empregadores que, para lidar com a incerteza no que diz respeito à contratação de novos trabalhadores, passaram a utilizar mais frequentemente as redes de contato.

Nos últimos parágrafos, apresentamos as variáveis tidas como centrais para se compreender a incidência do uso das redes sociais na busca e obtenção de trabalho. Aqui, mostraremos que tipos de efeito podem decorrer do uso desse mecanismo, isto é, uma vez que o meio utilizado foi a rede de contatos do indivíduo, que tipo de resultados podemos esperar.

De acordo com Aguilera (2008), a forma como se encontra o trabalho pode ter impacto na renda do indivíduo. As mulheres teriam salários melhores, quando em empregos que foram encontrados por meio de parentes ou amigos próximos, em comparação a empregos conquistados por meio de buscas diretas ao empregador. Essa relação não foi significativa, entretanto, para os homens. Também não há diferença em relação ao retorno financeiro dos empregos quando consideramos, entre homens e mulheres, apenas as indicações feitas por laços mais distantes dos candidatos (conhecidos do indivíduo, por exemplo), os chamados laços fracos.

Franzen e Hangartner (2006) mostram como num conjunto de respondentes suíços ter encontrado trabalho por meio de contatos aumenta a probabilidade de o emprego: (1) condizer com o nível educacional do candidato; (2) ser pensado como um projeto de longo prazo; (3) propiciar que o empregado exerça sua influência pessoal no ambiente de trabalho; (4) permitir que o empregado faça uso de suas habilidades. Esses mesmos empregos, entretanto, eram percebidos como tendo salários inadequados. Assim, empregos encontrados via canais informais, não apresentariam benefícios em ganhos monetários, mas teriam vantagens, sobretudo, em termos de adequação aos interesses e expectativas dos demandantes. Além disso, esse estudo aponta para outra questão de interesse dessa literatura: o quanto o uso de redes na busca por trabalho impacta o tempo de procura. Dentre os respondentes da pesquisa, aqueles que fizeram uso das redes teriam demorado menos tempo para encontrar seus empregos e reportaram terem tido menos dificuldades durante esse processo.

Alguns estudos indicam que indivíduos utilizando mecanismos de busca informais, além de encontrarem trabalho mais rapidamente, têm maior probabilidade de receber ofertas, ainda que elas sejam recusadas. Em seu estudo, Fernandez e Weinberg (1997) dizem que candidatos que recebiam recomendação, tinham probabilidade maior de serem chamados para



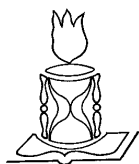
uma entrevista. E, dentre todos aqueles chamados para a entrevista, os candidatos que haviam sido recomendados, tinham chances maiores de receber uma oferta de emprego.

### **Variação na morfologia das redes usadas por aqueles que procuram trabalho por meios informais**

Um dos mais conhecidos trabalhos sobre a importância dos contatos na busca por emprego foi realizado por Granovetter (1974). Neste estudo, o autor aponta que nem todas as redes pessoais são iguais, ou seja, algumas são de contato, por sua composição e formato, e dão mais acesso a informações sobre oportunidades de emprego e influência na contratação do que outras. Assim, a eficácia do uso dos contatos pessoais na busca por trabalho depende da estrutura da rede do indivíduo demandante. Um dos pontos centrais dos trabalhos de Granovetter é o argumento de que pessoas ligadas de modo mais fraco ao demandante, seus laços fracos, têm probabilidade maior de possuírem informações valiosas e únicas sobre oportunidades de emprego, do que aqueles contatos que são mais próximos ao indivíduo, seus laços fortes – a chance das informações fornecidas por esses contatos serem redundantes seria mais alta (Granovetter, 1973). É o que o autor chama de a força dos laços fracos. Esse padrão seria diferente, entretanto, para indivíduos menos qualificados. Para estes, por conta da menor possibilidade de mobilidade geográfica, por parte do demandante, e de sua menor qualificação, os contatos mais próximos, como amigos e familiares, seriam os mais importantes na busca por emprego.

O trabalho de Elliot (1999) aborda especificamente trabalhadores de menor nível educacional. Dentre esses, aqueles que obtiveram seu emprego por meio de contatos pessoais, tinham ganhos anuais mais baixos. Entre os que conseguem trabalho via contatos, a maior parte se dá por meio de laços fortes (amigos e parentes) – fazendo eco à Granovetter no que diz respeito a trabalhadores com essas características. Achado semelhante foi produzido para o contexto paulistano. Guimarães (2009) nos mostra que, entre respondentes de um survey aplicado em 2004, em demandantes de trabalho em agências de emprego da cidade – em grande parte indivíduos jovens e com pouca experiência no mercado de trabalho –, predominavam os laços fortes no acesso a oportunidades.

Em Yakubovich (2005), pretende-se olhar para o efeito das forças dos laços, procurando separar o que é transmissão de informação do que é influência de um contato - a influência pode ser direta (demandante ter contato com o próprio empregador) ou indireta



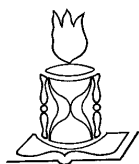
(demandante ter contato com alguém que tem vínculo com o empregador). Os laços fracos teriam vantagens no que diz respeito ao acesso a informações, enquanto os laços fortes seriam eficazes no acesso a intermediários, isto é, a um contato indireto com o empregador. A influência direta é tão efetiva quanto a transmissão de informação, para se obter um trabalho. Por outro lado, a influência por contato indireto, dentre os três mecanismos possíveis, é a que tem menos eficiência.

Bian (1997) apresenta como, no contexto chinês, os laços fortes são importantes na obtenção de trabalho. Entretanto, como ele argumenta, o laço forte não se dá apenas entre o demandante de trabalho e o empregador. É recorrente que existam dois laços fortes, um que liga o demandante a um intermediário e outro que liga o intermediário ao empregador. Neste contexto, trata-se tanto mais de obrigação social e ajuda mútua do que da troca de informações.

Para além das características dos vínculos entre indivíduos, alguns autores dizem que é preciso levar em conta o tipo de inserção profissional, o status do indivíduo com que se tem contato. A força do laço, por vezes, não é suficiente para explicar o tipo de emprego que o candidato obtém. Para além dessa informação, é preciso observar o status do contato a indicar o demandante e a força do laço entre esse contato e a empresa empregadora, nos casos em que ele não é direto (LIN et al., 1981). Um laço forte entre o contato e a empresa é mais importante para explicar o status obtido pelos demandantes que já haviam sido inseridos no mercado de trabalho, mas não para aqueles que buscavam sua primeira colocação.

Nesta breve revisão da literatura, que trata do papel das redes sociais no acesso a oportunidades de emprego, foi possível apresentar algumas questões que emergem quando nos perguntamos sobre os contextos em que se recorre a esses contatos, e que efeitos esse mecanismo de busca e obtenção de trabalho pode produzir. Como vimos, o uso de redes sociais no acesso ao emprego, não é aleatoriamente utilizado pelos indivíduos. A depender do contexto e das características institucionais do mercado de trabalho, alguns grupos terão mais propensão a recorrer a seus contatos, em comparação a outros. Além disso, como foi apresentado, não se pode dizer que o tipo de vínculo que se mantém com esses contatos é indiferente. Em alguns, contextos sobressaem-se os contatos próximos, como amigos e familiares, enquanto em outros, prevalecem os mais distantes, os conhecidos, são mais centrais na obtenção de uma posição no mercado de trabalho.





## REFERÊNCIAS

AGUILERA, Michael. Personal networks and the incomes of men and women in the United States: Do personal networks provide higher returns for men or women? **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 26, n. 3, p. 221-233, 2008.

BIAN, Y. Bringing Strong Ties Back in: indirect ties, network bridges, and job searches in China. **American Sociological Review**, vol. 63 (3), pp. 366-385, 1997.

ELLIOT, James R. Social Isolation and Labor Market Insulation: Network and Neighborhood Effects on Less-Educated Urban Workers. **Sociological Quarterly**, Volume 40 (2), pp 199 – 216, 2005.

FERNANDEZ, Roberto M.; WEINBERG, Nancy. Sifting and sorting: Personal contacts and hiring in a retail bank. **American Sociological Review**, p. 883-902, 1997.

FRANZEN, Axel; HANGARTNER, Dominik. Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. **European Sociological Review**, v. 22, n. 4, p. 353-368, 2006.

GERBER, Theodore P.; MAYOROVA, Olga. Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985–2001. **American Journal of Sociology**, v. 116, n. 3, p. 855-908, 2010.

GRANOVETTER, Mark. The Strength of Weak Ties. **American Journal of Sociology** 78 (6), 1973, pp.1360-1380, 1973.

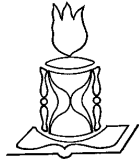
GRANOVETTER, Mark. **Getting a job: A study of contacts and careers**. University of Chicago Press, 1995.

GRANOVETTER, Mark. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. **American journal of sociology**, p. 481-510, 1985.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **À procura de trabalho. Instituições do mercado e redes**. Belo Horizonte: Editora Argvmentvm e CERES, 2009.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; ALVES DE BRITO, Murillo Marschner; SILVA, Paulo Henrique da. **O acesso a oportunidades de trabalho no Brasil: Uma comparação inter-metropolitana sobre os mecanismos de circulação da informação ocupacional e a reprodução da desigualdade**. São Paulo: Centro de Estudos da Metrópole, Working Papers Serie, n. 09, 2010, ISSN 2177-9015, p. 26. Disponível em: <http://www.centrodametropole.org.br/static/uploads/seminario/nadyaop.pdf>

GUIMARÃES, Nadya Araujo et al. Trajetórias, atributos e relações. Representações sobre redes e obtenção de trabalho. **Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales**, v. 22, p. 106-146, 2012.



LIN, Nan; ENSEL, Walter M.; VAUGHN, John C. Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. **American sociological review**, p. 393-405, 1981.

MARSDEN, Peter V.; GORMAN, Elizabeth H. Social networks, job changes, and recruitment. In: **Sourcebook of labor markets**. Springer US, 2001. p. 467-502.

MIZRUCHI, Mark S. Análise de redes sociais: avanços recentes e controvérsias atuais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 3, p. 72-86, 2006.

MOORE, Gwen. Structural determinants of men's and women's personal networks. **American sociological review**, p. 726-735, 1990.

PETERSEN, Trond; SAPORTA, Ishak; SEIDEL, Marc-David L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks1. **American Journal of Sociology**, v. 106, n. 3, p. 763-816, 2000.

YAKUBOVICH, Valery. Weak ties, information, and influence: How workers find jobs in a local Russian labor market. **American sociological review**, v. 70, n. 3, p. 408-421, 2005.