{mp4}Facebook_job_behavior{/mp4}

Se é uma das quatro ou cinco pessoas que ainda não têm perfil no Facebook, talvez não lhe interesse s

{rokzoom}images/stories/noticias/1112/facebook.jpg{/rokzoom}

Este estudo, realizado pela Northern Illinois University, e que será publicado no Journal of Applied Socia

O que nós fizemos foi tentar avaliar os traços de personalidade dos utilizadores de uma forma semelhante àquela que pode ser avaliada através de um teste comum". Para satisfazer a curiosidade dos investigadores, foram avaliados 274 perfis de utilizadores do Facebook por três pessoas que receberam formação sobre questões específicas relacionadas com testes de personalidade. As 274 pessoas que participaram no estudo responderam previamente a um teste de personalidade comum – daqueles que costumam ser feitos nas entrevistas de trabalho –, que incidia sobre cinco traços fundamentais: auto-conhecimento, afabilidade, extroversão, estabilidade emocional e abertura a novas experiências. Depois, os três avaliadores passaram entre cinco e dez minutos em cada perfil a avaliar os utilizadores de acordo com os mesmos critérios dos testes de personalidade comuns. Por exemplo, as 274 pessoas que participaram no estudo eram inquiridas sobre se se consideravam "a alma das festas" e os avaliadores eram questionados sobre se achavam que essas pessoas revelavam no Facebook uma personalidade condizente com as respostas dadas no teste. "Os que são mais afáveis são confiáveis e dão-se bem com as outras pessoas, características que podem ser reveladas através de uma informação pessoal mais extensa.

A abertura a experiências está relacionada com a curiosidade intelectual e com a criatividade, o que pode ser revelado através da variedade de livros, citações favoritas ou outros posts que mostram um utilizador envolvido em actividades novas e criativas. Os extrovertidos interagem mais frequentemente com os outros, o que pode ser revelado através do número de amigos que têm na rede social", concluem os responsáveis pelo estudo. Seis meses depois desta avaliação dos perfis no Facebook, os investigadores tiveram acesso aos relatórios sobre a prestação laboral de 69 dos 274 participantes, feitos pelas empresas em que trabalhavam, e chegaram a esta conclusão: passar dez minutos a ler posts, a ver fotografias e a conhecer os gostos pessoais de um utilizador do Facebook diz mais sobre as pessoas do que os testes tradicionais feitos em entrevistas de emprego. "Acho que uma das diferenças é que podemos mudar os quadros de referência", avança Donald Kluemper. "
Neste caso, estamos a perguntar ao avaliador: 'Será que esta pessoa é um trabalhador esforçado?' Num teste de personalidade comum, o candidato seria questionado: 'Você é um trabalhador esforçado?' Uma das críticas aos testes em que as pessoas respondem a perguntas sobre a sua própria personalidade é que essas respostas podem ser falsas. Numa página do Facebook, isso é muito mais difícil de fazer."

O The Baltimore Sun falou também com o presidente da Social Intelligence Corp., uma empresa com sede na Califórnia que é contratada para recolher informação partilhada na Web por candidatos a postos de trabalho. Max Drucker salienta que este estudo da Universidade do Illinois demonstra que as pessoas podem pensar nas redes sociais como um meio de se posicionarem melhor no mercado de trabalho, mas alerta para possíveis abusos: "**Se os empregadores querem fazer uso dessa informação, acho que devem obter previamente o consentimento dos candidatos. Devem também oferecer aos candidatos uma oportunidade para contestarem qualquer informação que seja considerada negativa**".

Seja qual for a opção dos utilizadores das redes sociais, parece não existir uma grande preocupação em relação ao que é partilhado na Web. De acordo com um estudo apresentado no mês passado pela Microsoft, que ouviu 5000 pessoas nos Estados Unidos, Canadá, Alemanha, Irlanda e Espanha, apenas 44% dos inquiridos estão preocupados com as consequências a longo prazo das suas actividades online.

Em 2010, outro estudo da mesma empresa revelou que 70 por cento dos empregadores inquiridos rejeitaram currículos depois de terem investigado a presença online dos candidatos.

(Notícia publicada no site do jornal: Público)