

Como as Mídias Digitais Sociais podem ser um diferencial para a formação dos Profissionais de Recursos Humanos: A vivência de estudantes num projeto extensionista¹

Andrea Duarte de Souza C. Leite²

Rosana Gribl Vellucci³

Valéria Calipo⁴

Valquíria Oliveira⁵

Universidade Metodista de São Paulo – UMESP

Resumo

O objetivo desse trabalho é apresentar os resultados da terceira fase do projeto *Outplacement*, com destaque para compreender como as Mídias Digitais Sociais podem ser um diferencial para a formação dos Profissionais de Recursos Humanos, por meio da vivência de estudantes num projeto extensionista. Para tanto, utilizou-se da pesquisa-ação-participativa como uma forma de auxiliar e fortalecer a proposta de aprendizagem colaborativa para todos os participantes, sejam Imigrantes Digitais como os próprios Nativos Digitais. As Mídias Digitais Sociais utilizadas foram: Facebook; Instagram; LinkedIn e WhatsApp. Os principais resultados apontam que o aprendizado adquirido na terceira fase do projeto contribuiu, significativamente, para o exercício de divulgar e manter uma comunicação eficiente, tanto no âmbito interno, quanto no âmbito externo, isto é, no mundo corporativo, por meio das MDS.

Palavras-chave: *Outplacement*; Comunicação; Educação; Mídias Digitais Sociais; Recursos Humanos

¹ Trabalho apresentado no DT6-CD – Comunicação e Educação do XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação São Paulo - SP realizado de 05 a 09 de setembro de 2016.

² Profa. Ms. Andrea Duarte de Souza C. Leite - Coordenadora do Curso de Gestão de Recursos Humanos – andrea.leite@metodista.br

³ Profa. Especialista Rosana Gribl Vellucci - Professora do Curso de Recursos Humanos – Rosana.vellucci@metodista.br

⁴ Profa. Dra. Valéria Calipo - Professora do Curso de Recursos Humanos - valeria.calipo@metodista.br

⁵ Profa. Especialista Valquíria Oliveira do Curso de Recursos Humanos – Valquíria.silva@metodista.br

INTRODUÇÃO

Esse artigo apresenta os resultados da última fase do projeto de Extensão *Outplacement* do curso de Gestão de Recursos Humanos da Escola de Gestão e Direito da Universidade Metodista de São Paulo em que foi desenvolvido e composto por três fases até o presente momento. As duas primeiras fases foram apresentadas no Congresso Intercom Regional da Região Sudeste sob o título “A importância da Comunicação no Projeto de Extensão *Outplacement*⁶” em que se apresentou todo o processo percorrido, desde sua aprovação pelos órgãos oficiais da Universidade até os primeiros resultados obtidos, como a inclusão de 24 alunos voluntários por meio de edital público e seleção, também, o programa de capacitação aos discentes extensionistas, composto por 15 cursos e carga horária total de aproximadamente 60 horas entre atividades presenciais e a distância, e por fim os primeiros atendimentos aos beneficiados pelo projeto de extensão. Durante o processo de desenvolvimento do projeto identificou-se que, os primeiros atendimentos apontavam necessidades específicas, como o uso das Mídias Digitais Sociais para nortear a divulgação e comunicação entre os participantes docentes e discentes.

O projeto *Outplacement* tem como a principal justificativa e objetivo:

Permitir ao aluno do Curso de Recursos Humanos praticar habilidades aprendidas durante o processo de formação, colocando-os em prática junto à comunidade interna e externa da Universidade, com o objetivo de oferecer a todos os participantes beneficiados, a possibilidade de aprender colaborativamente em como se inserir ou re-inserir no mercado de trabalho e identificar a necessidade do auto-desenvolvimento, consolidado por meio da prática da indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão. (LEITE et al, 2016)

Pretende-se destacar no presente artigo: “Como as Mídias Digitais Sociais podem ser um diferencial para a formação dos Profissionais de RH e apresentar a vivência de estudantes num projeto extensionista”.

Na terceira fase, o grupo de voluntários, além de atender os beneficiados do projeto, também realizavam outras atividades oriundas das necessidades identificadas durante o processo de desenvolvimento do projeto. Para atender, tais necessidade, o grupo foi subdividido em Núcleos denominados, Núcleo Administrativo; Núcleo Busca de Vaga e o Núcleo Comunicação e Divulgação, em que realizavam as atividades específicas.

⁶ Trabalho apresentado no DT 3 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional do XXI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste realizado de 17 a 19 de junho de 2016.

O núcleo Administrativo foi o responsável pela organização das informações desde o controle do processo seletivo dos novos voluntários, incluindo o primeiro contato com os beneficiados até o controle de relatórios de atendimentos aos beneficiados e gestão da documentação oriunda do próprio processo, tais como arquivamento de currículos, documentos, agenda de encontros, entre outros.

O núcleo de busca de vagas responsabilizou-se em pesquisar vagas em empresas, agências de empregos, entre outras fontes de recrutamento, para que o projeto pudesse ter um banco de vagas próprio e na medida do possível, indica-las aos nossos beneficiados. E o núcleo da comunicação e divulgação, objeto do presente artigo, que ficou responsável em divulgar o projeto com as peças de publicidade elaborada por todos os alunos envolvidos. Como o projeto tem o pressuposto da aprendizagem colaborativa e interativa, o núcleo de Comunicação e Divulgação utilizou-se das mídias sociais disponíveis para criar um grupo do próprio núcleo, de forma a facilitar e intensificar sua interação, portanto foi criado o grupo Comunicação no WhatsApp, que permitiu maior fluxo na comunicação interna e facilitou o processo de desenvolvimento das estratégias para atingir a comunidade externa.

Durante a apresentação no Congresso Regional percebeu-se que há uma preocupação no universo acadêmico, em compreender o quanto e em como as Mídias Digitais Sociais podem ser um fator determinante para o sucesso da comunicação interna e externa no âmbito empresarial, além da importância de se desenvolver trabalhos em parceria com o profissional de Relações Públicas para uma comunicação mais eficaz. Pois, na mesma sala em que ocorreu a nossa apresentação foram apresentados trabalhos que ressaltaram tais importâncias, como por exemplo, o trabalho que retratou as “Relações Públicas e a difusão da inovação em empresas *startup*”. Nesse artigo, os autores destacaram a importância das Mídias Digitais Sociais como interações estratégicas para o fortalecimento da comunicação, tanto na região do interior do estado, quanto entre a empresa com seus públicos, o que levou os autores a afirmar que “não se pode esperar o sucesso dos processos de inovação sem a criação e a manutenção de canais de comunicação eficazes internos e externos”. (LELIS; PORÉM; PROCÓPIO, 2016)

Nesse sentido, Grunig e Hunt (1984) afirmam que as Relações Públicas funcionam como uma ponte estratégica na organização, por serem as responsáveis pela comunicação dentro e fora desta.

Sendo assim, o processo que foi vivenciado, durante as três fases do projeto *Outplacement* ressaltou a importância e a relevância das Mídias Digitais Sociais, em

ampliar o conhecimento compartilhado e fortalecer as relações sociais para o aprendizado. Por isso, nessa fase do projeto destacou-se a perspectiva da Comunicação por meio das Mídias Digitais Sociais, no contexto da procura do primeiro emprego e também para a recolocação no mercado do trabalho, tendo como principal ênfase o próprio indivíduo que propõe se colocar em evidência no universo das Mídias Digitais Sociais e se apresentar ao mundo, destacando assim, a sua Empregabilidade. O compartilhamento do conhecimento pelo WhatsApp influenciou o núcleo de Busca de Vagas a criar outro grupo com profissionais de RH que se formaram na universidade Metodista, no curso de Gestão de RH, professores e alunos que já atuam na área de Recrutamento e Seleção. Com esse recurso o grupo ampliou sua rede de relacionamentos para captar vagas para o projeto e aumentar as possibilidades para a empregabilidade das pessoas atendidas, além da utilização dessas mídias para a comunicação interna entre professores e alunos. Esse processo refletiu a importância da comunicação interna e externa dentro do universo corporativo, sobretudo com a utilização das Mídias Digitais Sociais – MDS e ampliou a compreensão sobre a importância de estabelecer parcerias com o profissional de Relações Públicas.

Observa-se que as MDS, ainda são consideradas uma barreira para muitas pessoas, tanto no que tange ao pouco acesso ao aprendizado para o uso das ferramentas tecnológicas, que hoje ajudam na inserção ao mercado de trabalho, quanto nos aspectos das relações sociais advindas de uma nova cultura no mundo do trabalho, em que novas formas de relacionamento e de Comunicação ocorridas por meio das Mídias Digitais Sociais vem se consolidando continuamente.

Percebe-se que ainda existem muitas barreiras para o uso dos recursos tecnológicos básicos, tais como e-mails, redes internas corporativas, Chat, Whatsapp, Messenger, entre outros. Tais barreiras advêm de diferentes formas, seja da postura profissional no ambiente de trabalho em que se privilegia os limites da convivência social e interação, por meio dos recursos tecnológicos disponíveis, seja pela falta de domínio de ferramentas tecnológicas, seja pelo próprio gestor, devido ao controle da produtividade.

O projeto de Extensão *Outplacement* durante as três primeiras fases, permitiu ao aluno do Curso de RH aplicar as habilidades aprendidas durante seu processo de formação, colocando em prática tais conhecimentos junto à comunidade interna e externa da Universidade. Nesse contexto, ofereceu-se a todos os participantes beneficiados a possibilidade de aprender colaborativamente em como se inserir ou re-inserir-se no

mercado de trabalho e identificar suas necessidades para o auto-desenvolvimento, desta forma o processo de aprendizagem dos alunos foi consolidado por meio da prática da indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão. Portanto, por meio da pesquisa-ação-participativa considerou-se as práticas de aprendizagem colaborativas e sociais, por tratar, segundo Demo (1992), de uma modalidade alternativa de pesquisa qualitativa que coloca a ciência a serviço da emancipação social, trazendo alguns desafios: o de pesquisar e o de participar, o de investigar e educar. Além disso, Gomes et al (1999) destaca que a pesquisa-ação-participativa toma como ponto de partida os problemas reais para que, refletindo sobre eles, possamos romper com a separação entre teoria e prática na produção de conhecimentos sobre os processos educativos.

Tendo em vista que o processo de pesquisa-ação-participativa, também, deve tornar-se uma forma de auxiliar a proposta de aprendizagem colaborativa para todos os participantes, levou-se em conta as características essenciais da pesquisa-ação-participativa, que durante o seu desenvolvimento até o presente momento, abarcou as sete frentes norteadoras das atividades e responsabilidades de cada ator envolvido nesse projeto, que foram: a aprendizagem colaborativa, programa de *outplacement*, beneficiados, principais ações dos participantes, comunicação por meio das Mídias Digitais Sociais, parceiros internos e externos. (LEITE et al. , 2016)

Outro aspecto desse projeto é a importância da Extensão Universitária na formação acadêmica-social-profissional, em que assume um processo de mão dupla na medida em que, por um lado, o conhecimento produzido e trabalhado na Universidade afeta as experiências e vida das pessoas, por outro, as experiências e conhecimentos populares afetam e ampliam o conhecimento da Universidade, possibilitando assim, a articulação do conhecimento científico com o conhecimento popular, numa troca em que todos os atores envolvidos, sejam favorecidos: Alunos, beneficiados (comunidade) Universidade e Empresas. (LEITE et al , 2016)

A apropriação do conhecimento sobre o uso das MDS por diferentes profissionais que atuam nas organizações é um fator preponderante para todas as áreas organizacionais, em especial, para a área de comunicação, porque facilita e fortalece o processo de comunicação interna na empresa, com menor resistência a uma cultura já instalada na sociedade em geral, que não contava em seu cotidiano com esses recursos tecnológicos de interação. Desta forma, observa-se que mais pessoas poderão se preparar para o ingresso nas empresas, já que as empresas precisam de profissionais inovadores com seus diferenciais “São as

peçoas, que pensam, interpretam, avaliam, raciocinam, decidem e agem dentro das organizações. O segredo das organizações bem-sucedidas é saber agregar valores humanos e integrá-los e alinhá-los em suas atividades. Saber buscar pessoas no mercado que tenham condições de ajudar a organização a navegar pelas turbulências dessa nova era” (CHIAVENATO, 2009 p. 2).

É comum as empresas requererem mais do que prescreve o contrato de trabalho, como o conhecimento técnico dos seus colaboradores, que é composto sobretudo de outras competências não prescritas no contrato formal que envolvem habilidade, desenvoltura clara e precisa em suas atitudes. Uma das habilidades mais requeridas na área de Recursos Humanos é o saber se Comunicar, considerando que no mundo corporativo é preciso otimizar o tempo, recursos e o espaço, que são tão escassos nas Organizações, por isso saber se comunicar por meio das Mídias Digitais Sociais é uma habilidade diferenciada. (LEITE et al. , 2016)

Mídias Digitais Sociais - MDS

O uso das Mídias Digitais Sociais em uma empresa pode melhorar o processo de comunicação interna entre os funcionários de outras gerações e profissionais das gerações midiáticas, que fazem e poderão vir a fazer parte das empresas contemporâneas. Importante revisitar como se modificou o processo de comunicação corporativa nos últimos anos, as gerações anteriores utilizavam memorandos, boletins e cartas para disseminar informações como políticas e procedimentos. Então, passou-se a utilizar os e-mails. Nos tempos atuais os *Chats*, mensagens instantâneas, *SMS* e *WhatsApp* que atendem a esses usos. O maior desafio é a consistência dessas mensagens e a garantia de que todas as gerações estejam conseguindo receber esses conteúdos (HABERMAN, 2015). Por isso, a importância do conhecimento em Mídias Digitais Sociais na formação de profissionais que atuam em qualquer área da organização, afinal a comunicação é um dos elementos que nos difere de outras espécies.

De acordo com Haberman (2015), comunicação também é uma estratégia de retenção de talentos, principalmente aliada ao uso das Mídias Digitais Sociais pelo RH. As ferramentas de relacionamento desenvolvidas na internet oferecem uma excelente

oportunidade de conhecimento do ser humano e ampliam a capacidade das organizações de encontrar profissionais qualificados em um curto espaço de tempo.

Entretanto, vale lembrar que há ainda muitos *gaps*, ou seja, há muitas diferenças entre os indivíduos que nasceram em meio as Mídias Digitais Sociais e aqueles que tiveram que se adaptar e aprender a conviver com essas Mídias, mas que ao mesmo tempo também, foram protagonistas que contribuíram com as inovações tecnológicas (CALIPO, 2013).

Outro aspecto importante que deve ser levado em conta é das variáveis que ampliam nossa compreensão relacionadas as diferenças das diversas gerações que convivem na contemporaneidade e nos mesmos ambientes, além de outros fatores que implicam e interferem na formação de cada indivíduo e influenciam ter mais ou menos facilidade para utilizar as ferramentas das Mídias Digitais Sociais, tais como cultura, família, educação, padrão econômico e localização geográfica. Assim como, acontecimentos sociais e culturais coletivos, sobretudo os aspectos comportamentais mais fáceis de serem identificados.

Nesse sentido, Marc Prensky (2010) separa os usuários das MDS como imigrantes ou Nativos Digitais. Segundo o autor, os nascidos depois de 1980, quando iniciava o domínio das tecnologias digitais são denominados de Nativos digitais. Muitos desses Nativos Digitais adquiriram habilidades, para lidar com as novas tecnologias. Vale ressaltar que crianças e jovens, que nasceram a partir do advento das novas tecnologias, ou seja, os Nativos Digitais interagem de modo bem diferente dos Imigrantes Digitais. Entretanto, é importante elucidar que nem todos nascidos a partir da década de 80 têm acesso ou facilidade para acessar as tecnologias digitais.

Por outro lado, os Nativos Digitais com a acesso às tecnologias digitais, costumam passar grande parte do tempo conectados nas redes sociais, *blogs*, jogos *on-line*, em meio às inovações tecnológicas. Nesses espaços socializam, se expressam criativamente e compartilham idéias e novidades, muitos não distinguem o *online do off-line*. (PRENSKY, 2010)

Dessa forma, a convivência entre imigrantes e nativos pode ser conflitante, como por exemplo, o gestor imigrante diverge da forma como seus colaboradores, Nativos Digitais percebem a comunicação. Por outro lado, há muitas situações em que os colaboradores, também são Imigrantes Digitais e trabalham com gestores da mesma geração, nesses casos ambos são de uma cultura pré-Internet. Em seu artigo sobre Nativos e Imigrantes Digitais, Prensky compara o desenvolvimento dos imigrantes digitais em relação

às tecnologias digitais com todos os demais imigrantes mesmo que alguns desenvolvam mais do que os outros, sempre manterão certo grau de sotaque:

O “sotaque do imigrante digital” pode ser percebido de diversos modos, como o acesso à internet para a obtenção de informações, ou a leitura de um manual para um programa ao invés de assumir que o programa nos ensinará como utilizá-lo. [...] Há centenas de exemplos de sotaque de imigrante digital. Entre eles estão a impressão de seu *e-mail* (ou pedir a secretária que o imprima para você – um sotaque ainda “mais marcante”); a necessidade de se imprimir um documento escrito do computador para editá-lo (ao invés de editá-lo na tela; e trazer as pessoas pessoalmente ao seu escritório para ver um *web site* interessante (ao invés de enviar a eles a URL). (PRENSKY, 2010)

É interessante notar que ao observar as salas do Curso de RH percebe-se, que de 20 à 30% dos alunos são Imigrantes Digitais, por isso, o projeto *Outplacement* trouxe uma possibilidade única ao desenvolver a prática dentro do projeto ao perceber que Nativos e Imigrantes Digitais puderam contribuir mutuamente entre si, dividindo e compartilhando conhecimentos distintos, sobretudo os Nativos Digitais contribuindo de forma colaborativa e significativa ao ajudar os colegas Imigrantes a utilizar e interagir com as novas tecnologias.

Nesse sentido, Oliveira (2012) apresenta um olhar antropológico sob esse tema, para ele a sociedade e as organizações deveriam passar a estudar o que está ocorrendo com as gerações e aprender a potencializar os resultados para os campos pessoal e profissional.

Estamos vivendo mais tempo e é imperioso entender como isso nos afeta, buscamos analisar por meio de dados estatísticos o que está mudando e qual a tendência. Os papéis já não são os mesmos, sejamos nós pais, filhos, educadores e/ ou gestores de pessoas. Os diversos ciclos de nossa vida variam de geração a geração e a partir do entendimento do que está acontecendo no mundo, suas mudanças e suas consequências, que poderemos ser reais agentes de mudança (OLIVEIRA, 2012 p.12).

Além do mais, os Imigrantes Digitais experimentam uma situação sem precedentes, de acordo com o IBGE (2010) a expectativa de vida aumentou em média para mais de 30 anos, ou seja, podemos chegar entre 75 a 95 anos em média, tal fator altera profundamente a cadeia de expectativas, tanto nas relações pessoais como nas relações institucionais. Há três décadas apenas, um profissional poderia adotar um plano de carreira que contemplasse 35 ou 40 anos, na mesma empresa, já no seu primeiro emprego e em seguida, a aposentadoria, estimada para um período de até dez anos, já que a expectativa de vida em média até então, era de 65 anos. Esses profissionais, hoje com idade média de 55 anos, têm possibilidades reais de viver mais 30 anos, por isso não podem se dar ao luxo de se aposentar, ou melhor, parar de trabalhar, pois estão na plenitude profissional, têm saúde

física, possuem acesso a instrumentos de qualificação e, inevitavelmente, desejam sustentar o estilo de vida que alcançaram após tantos anos de trabalho (OLIVEIRA, 2012 p. 75).

Além disso, esses veteranos sabem que possuem um patrimônio bastante raro hoje – a experiência – e utilizam esse fator como principal instrumento para sustentar o status alcançado até então, enquanto os Nativos Digitais ingressam no mercado de trabalho muito mais tarde e, apesar do eventual preparo teórico maior, carecem justamente de experiência e atitude profissional (OLIVEIRA, 2012 p. 24).

Esses fatores foram percebidos tanto no perfil dos beneficiados que procuraram o projeto para a busca de uma recolocação no mercado, quanto nos alunos que fazem parte do curso de RH. Alguns desses aspectos são mais evidentes, como a necessidade da instantaneidade em contraposição da paciência, o tempo de maturação de uma decisão em contraposição a intolerância do tempo, a frustração entre a realização da atividade e a consolidação do resultado esperado, a necessidade de reconhecimento constante e valorização em contraposição a autoavaliação. Aliados a todos esses componentes, percebe-se a grande dificuldade que os Nativos Digitais em perceber o contexto social em que estão inseridos e que exige um novo aprendizado a cada dia. A natureza nos ensina que a maturação tem um tempo certo para todas as coisas. Apesar da agilidade que ocorre o fluxo de informações, a comunicação ainda é uma característica eminentemente humana e decorre de um tempo kairós maior do que um tempo cronos.

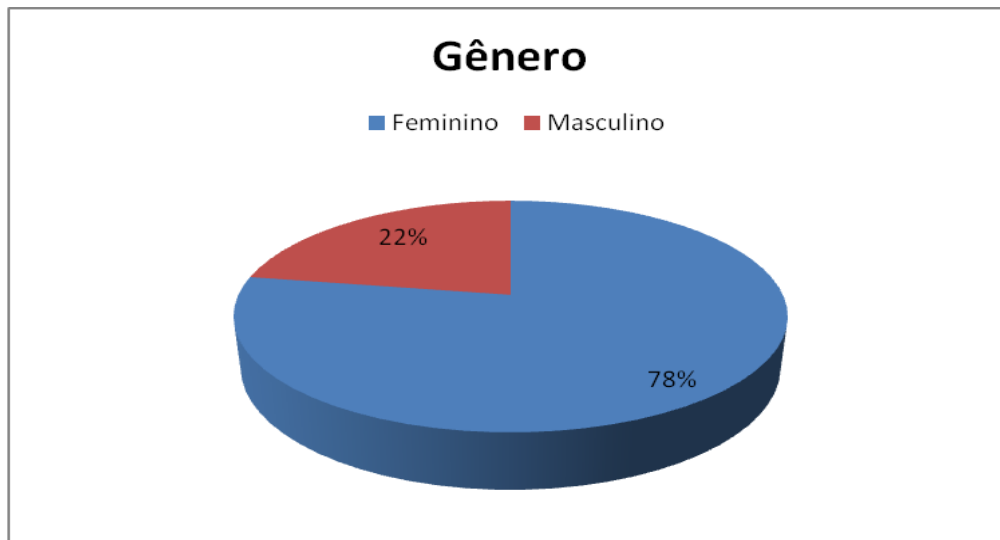
Principais Resultados

O núcleo de comunicação composto por sete alunos voluntários realizou ações de divulgação utilizando as Mídias Digitais Sociais como: Facebook; Instagram; LinkedIn e WhatsApp, tais ações atingiram um número significativo de pessoas interessadas nos atendimentos, tendo aproximadamente 100 pessoas que curtiram e compartilharam as publicações durante um mês. Vale ressaltar que esta ação foi orgânica, portanto, não houve possibilidade de apurar a potencialização desses compartilhamentos e curtidas das publicações nas redes.

De acordo com o Relatório de Acompanhamento dos Atendimentos percebeu-se que após a ação nas Mídias Digitais Sociais houve um aumento significativo de procura pelos beneficiados do projeto, de tal forma que no período de 11/04/2016 até 08/06/2016

ocorreram 67 atendimentos, sendo 78% (setenta e oito) do sexo feminino e 22% (vinte e dois) do sexo masculino, conforme demonstra o gráfico 1.

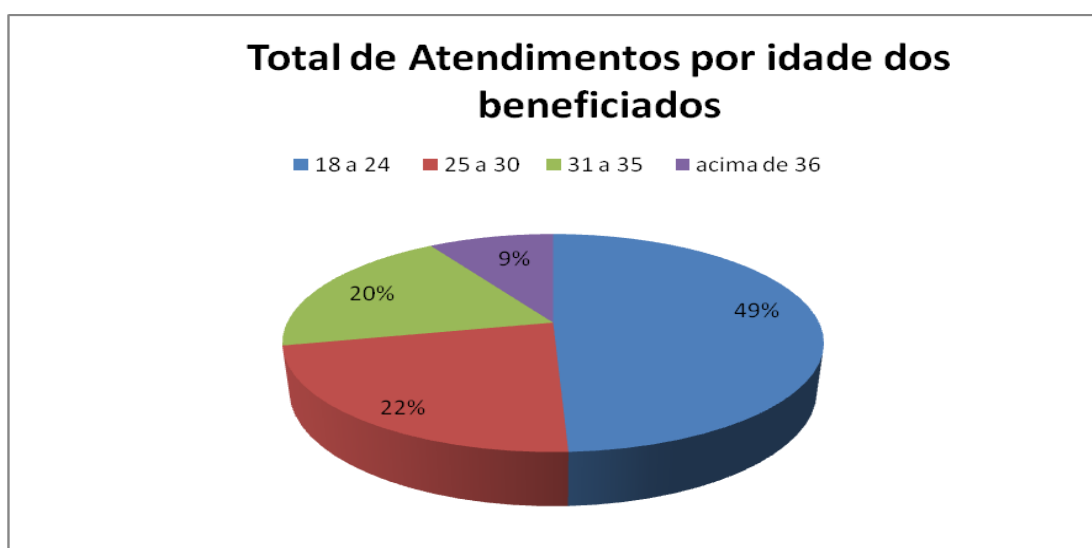
Gráfico 1 – Gênero



Fonte: Próprios autores

A diferença percentual entre os Gêneros pode dar indícios de que as mulheres têm mais facilidades em procurar ajuda, além de estarem mais atentas com o que a Universidade oferece. Vale ressaltar, que a procura do gênero feminino também foi maior pela comunidade externa.

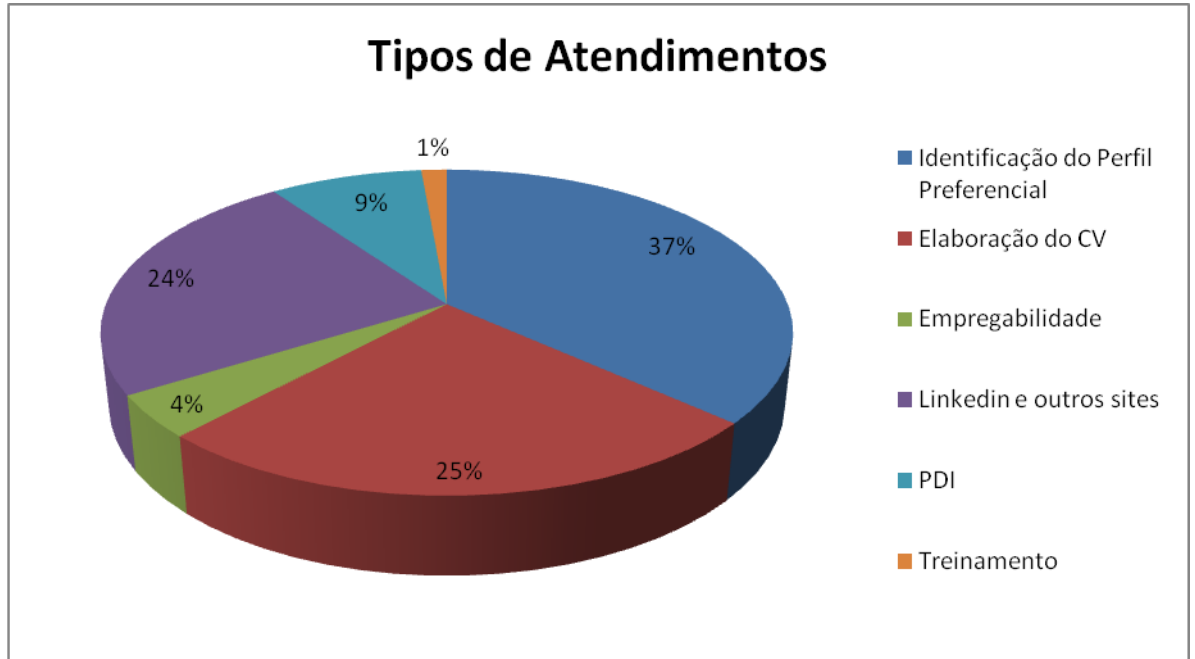
Gráfico 2 - Total de Atendimentos por idade dos beneficiados



Fonte: Próprios autores

De acordo com o gráfico 2, a maioria dos beneficiados 49% (quarenta e nove), pertencem à faixa etária de 18 a 24 anos, esse percentual reflete a dificuldade que os mais jovens encontram para ingressar no mercado de trabalho.

Gráfico 3 – Tipos de Atendimentos



Fonte: Próprios autores

O gráfico 3 apresenta os tipos de atendimentos que foram realizados aos beneficiados, como a identificação do Perfil preferencial, que permitiu o autoconhecimento e a identificação de seus talentos, com base nessas informações pode-se elaborar o Plano de Desenvolvimento Individual, permitindo assim, uma visão ampla do ponto em que se encontra e o que se pretende num futuro de curto, médio e longo prazo, tanto nas áreas profissionais e acadêmicas, quanto na área pessoal. Os dados são bastante significativos, pois resultam no perfil predominante de uma geração. Os destaques de identificação do Perfil Preferencial, que trata dos aspectos relevantes ao próprio conhecimento, seguido do aprendizado para elaborar o currículo, ou seja, sua imagem profissional e como utilizar as MDS para se projetar, demonstram como as MDS estão presentes no cotidiano das pessoas, mas que ainda há dificuldades dos indivíduos potencializarem os recursos que ela oferece para o cotidiano.

Considerações finais

A Comunidade beneficiada adquiriu novos conhecimentos relacionados à utilização das Mídias Digitais Sociais, em que passaram a utilizá-los com o destaque para Empregabilidade, se colocando em evidência para inserir-se ou re-inserir-se no mercado de trabalho. Além disso, essas pessoas quando recolocadas no mercado, também, levarão para o universo corporativo conhecimentos das Novas Tecnologias da Informação e sua adequada utilização.

Quanto aos extensionistas, além do aprendizado prático que o projeto tem proporcionado ao aluno de Recursos Humanos, esses também adquiriram experiências com as Novas Tecnologias para se expressarem de forma mais dinâmica e contar com muito mais agilidade no processo de comunicação e divulgação. Há de se ressaltar que tais habilidades e conhecimento em MDS podem ser valorizados e percebidos como um diferencial, tanto na comunicação interna, quanto externa no ambiente profissional. Importante destacar que os extensionistas ampliaram sua percepção em relação às MDS e ao aplicarem os conhecimentos obtidos em sala de aula, nos módulos de comunicação, integraram o conhecimento teórico com a prática de RH e a formação cidadã, quando ajudam a comunidade a aprender sobre a importância de se ter empregabilidade.

Devido à percepção da necessidade da área de Recursos Humanos trabalharem em parceria com a área de Relações Públicas para que novos conhecimentos sejam explorados, provocou-se a inserção de uma aluna egressa do Curso de Relações Públicas.

Quanto à sua relevância, o projeto pôde oferecer a todos os participantes a possibilidade de aprender colaborativamente em como se inserir no mercado de trabalho e identificar a necessidade do auto-desenvolvimento, como também, contribuiu significativamente com o aprendizado sobre a importância da divulgação e de uma comunicação eficiente tanto no âmbito interno, quanto no âmbito externo, isto é, no mundo corporativo, por meio das Mídias Digitais Sociais.

Referências Bibliográficas

CALIPO, V. LEITE, A. D. de S., OLIVEIRA, V., VELLUCCI, R. G. **A importância da Comunicação no Projeto de Extensão *Outplacement***. Universidade Metodista de São Paulo – UMESP. Trabalho apresentado no DT 3 – Relações Públicas e Comunicação

Organizacional do XXI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste realizado de 17 a 19 de junho de 2016

CALIPO, V. **MÍDIAS DIGITAIS SOCIAIS NO AUXÍLIO AO EAD: As Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação como processo facilitador na relação de ensino-aprendizagem.** Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social da Universidade Metodista de São Paulo – UMESP para obtenção do grau de Doutora, 2013

CHIAVENATO, I. **Planejamento Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa.** 7. Ed. Barueri. SP: Manole, 2009

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais.** 2ed., SP: Atlas, 1992

GOMEZ, G. at al. **Metodologia de La investigación cualitativa.** Málaga: Ed. Aljibe, 1999

GRUNIG, James E.; HUNT, Todd. **Managing public relations.** Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich, 1984.

HABERMAN, M. **As redes sociais como aliadas do RH de sua empresa.** In company. 2015. Disponível em: <http://www.incompanypr.com.br/as-redes-sociais-como-aliada-do-rh-de-sua-empresa/>. Acesso: 22.ago.2016

LELIS, M. F., PORÉM, M. E. PROCÓPIO, F. S. **Relações Públicas e a difusão da inovação em empresas startup.** Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, UNESP, Bauru, SP. Trabalho apresentado no DT 3 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional do XXI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste realizado de 17 a 19 de junho de 2016.

OLIVEIRA, S. **Jovens Para Sempre: como entender os conflitos de geração.** S. P.: Integrare. 2012.

PRENSKY, M. **Nativos Digitais, Imigrantes Digitais.** Conjectura, Marc Prensky. v. 15, n. 2, maio/ago. 2010. Texto original disponível em: <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-The_Role_of_Technology-ET-11-12-08.pdf> Acesso em: 05/jun/2016