

O Uso da Plataforma LinkedIn na Criação de Portfólio Profissional de Estudantes de Sistemas de Informação

Mateus Rodrigues dos Santos¹, Josué V. Ferreira¹, Carlos S. Portela¹

¹Faculdade de Sistemas de Informação – Universidade Federal do Pará (UFPA) –
Cametá – PA – Brasil

{mateusrs015, josuevianaf}@gmail.com, csp@ufpa.br

Abstract. *This article presents a study on the development of professional portfolios using the LinkedIn platform. The objective was to investigate the effectiveness of LinkedIn as a tool for creating and promoting professional portfolios, highlighting participants' skills and academic experiences. The methodology involves a bibliographical review of professional portfolios and the holding of a Workshop to train students of the Information System course of UFPA Cametá in the use of LinkedIn. This study contributes to the understanding of the use of LinkedIn as a tool to promote professional skills and competencies, positively influencing the academic and professional development of participants.*

Resumo. *Este artigo apresenta um estudo sobre o desenvolvimento de portfólios profissionais utilizando a plataforma LinkedIn. O objetivo foi investigar a eficácia do LinkedIn como ferramenta para criar e promover portfólios profissionais, destacando habilidades e experiências acadêmicas. A metodologia envolveu uma revisão bibliográfica sobre portfólios profissionais e a realização de um Workshop para capacitar os estudantes do curso de Sistemas de Informação da UFPA Cametá no uso do LinkedIn. Este estudo contribui para a compreensão do uso do LinkedIn como ferramenta para promover habilidades e competências profissionais, influenciando positivamente o desenvolvimento acadêmico e profissional dos participantes.*

1. Introdução

Portfólio é entendido como uma coleção das principais criações e projetos desenvolvidos no decorrer da trajetória de um indivíduo ou corporação [Syzdykova et al. 2021]. Além disso, pode servir como um instrumento de demonstração, comprovação e reflexão do aprendizado e desempenho ocorrido durante um determinado período [Perez e Corrêa 2021]. Nesse aspecto, sua aplicação em ambientes acadêmicos de pesquisa contribui para que haja um registro do processo da construção do saber inerente às experiências adquiridas, em que mais tarde, poderá ser incluindo a trajetória profissional. De maneira complementar, o portfólio permite organizar os trabalhos produzidos sobre as experiências de um indivíduo na sua trajetória percorrida para o aprendizado [Vasselai et al. 2021].

Durante o processo de formação, os estudantes têm acesso a diversos conteúdos, em todas as disciplinas, onde põem em prática suas habilidades criativas. Alguns ainda, com aptidões maiores pela busca por conhecimento, ingressam em grupos de pesquisa, nos quais participam do desenvolvimento de diversas atividades relativas à natureza

científica. Todas essas produções técnicas refletem o aprendizado e as experiências adquiridas pelos estudantes, e quando eles buscam por colocação no mercado de trabalho, essas podem ser utilizadas como fatores de comprovação de suas competências e qualificações [Tonello 2022]. É nesse ponto que o portfólio assume um importante papel, o de organizar todas essas construções acadêmicas em um único arquivo ou repositório, para que dessa forma se crie uma “vitrine”, que ficará exposta para todos que se interessem pelo seu trabalho.

Diante do exposto, esse trabalho visa auxiliar a criação do portfólio de estudantes do curso de Sistemas de Informação, da Universidade Federal do Pará (UFPA), utilizando o *LinkedIn* como ferramenta para criação e exibição do currículo profissional do aluno. Assim, a proposta busca ampliar a visibilidade dos estudantes, permitindo que suas credenciais sejam reconhecidas em situações que demandem comprovação de habilidades, como avaliações de desempenho, na busca por estágios ou posições iniciais, e durante o avanço profissional ao longo da carreira.

Além desta seção introdutória, a Seção 2 apresenta a revisão bibliográfica sobre portfólio profissional que serviram de referencial teórico para este artigo. Na Seção 3 são descritas ferramentas para criação de modelos de Portfólios. Já na Seção 4 é destacada a ferramenta *LinkedIn* e suas funcionalidades. O *Workshop* para capacitar os estudantes do curso de Sistemas de Informação da UFPA Cametá no uso do *LinkedIn* é descrito na Seção 5. Por fim, na Seção 6, são apresentadas as considerações finais e trabalhos futuros.

2. Revisão Bibliográfica

2.1. Portfólio

A palavra "Portfólio" vem do italiano "*portafoglio*", que significa "pasta para guardar papéis". A origem da palavra é creditada ao uso dos artistas renascentistas, que carregavam uma pasta com amostras de seus trabalhos para apresentar a potenciais clientes [Farrell 2020]. Um autor que falou sobre a origem da palavra é Robert Cooper, professor de gerenciamento da Universidade de St. Thomas, nos Estados Unidos. Em seu livro publicado em 1998, "*Portfolio Management for New Products*", Cooper explica como o uso da palavra "portfólio" se estendeu para além do mundo artístico, para se referir à coleção de investimentos ou projetos de uma empresa. Atualmente, o portfólio é também disposto como uma forma de registro de evolução, reflexão e autoconhecimento, podendo ser utilizado em diferentes contextos, como educação, desenvolvimento profissional e avaliação de desempenho [Vieira 2022].

Em profissões como moda, tecnologia, arquitetura, por exemplo, o portfólio abrange características pessoais e os produtos de cada profissional como uma maneira de apresentar suas habilidades e realizações para possíveis empregadores e clientes [Ciesielkiewicz 2019]. Já no âmbito educacional, seu emprego constitui uma estratégia que tem como objetivo aprofundar o conhecimento e trazer melhorias no processo de ensino-aprendizagem. Conforme enfatiza [Vasselai 2021], o uso do portfólio nos diferentes níveis da educação (fundamental, médio e superior) permite aos alunos apresentarem e destacarem seus trabalhos, oferecendo uma avaliação mais precisa e justa do desempenho possibilitando a reflexão sobre o próprio aprendizado.

Porém, mais do que isso, de acordo com [Woodbury et al. 2009], no portfólio os alunos incluem um currículo, adicionando evidências de habilidades, conhecimentos e potencial. Dessa forma, o aluno poderá apresentar o portfólio como um resumo de tudo o que foi produzido durante sua jornada, proporcionando assim credibilidade em possíveis demonstrações de qualificações, em uma avaliação de desempenho, na obtenção de um estágio ou posição inicial e ao longo da progressão na carreira. Dessa forma, essa ferramenta torna-se ainda mais valiosa, principalmente para estudantes do nível superior, pois permite superarem o grande desafio de não saber ou não terem o que apresentar no currículo após formados, visto que boa parte destes não possuem experiências anteriores, tampouco formas rápidas e práticas para apresentarem seus conhecimentos e competências [Bastos 2022].

Diante disso, podemos afirmar que independente dos diferentes conceitos e significações, os autores destacam que o portfólio é uma ferramenta valiosa de aprendizagem que permite documentar, apresentar e avaliar o desenvolvimento de competências, habilidades e conhecimentos, contribuindo para a construção de uma cultura de aprendizagem e desenvolvimento continuado. O portfólio também traz benefícios que incluem a promoção da carreira, a melhoria da visibilidade e da imagem pessoal, além da possibilidade de identificar pontos fortes e fracos no processo de desenvolvimento profissional [Ciesielkiewicz 2019].

Em geral, o portfólio se apresenta não apenas como uma ferramenta que agrupa atividades paralelas que servem meramente para fins de avaliação do aprendizado, mas sim viabiliza o externar da aprendizagem, permitindo aos indivíduos demonstrar suas habilidades, realizações e experiências de maneira visual e impactante. Além disso, possibilita ao indivíduo se concentrar em seu trabalho mais relevante e significativo, em vez de apenas uma lista genérica de tarefas e responsabilidades [Cordeiro e Da Silva 2019]. Sendo assim, o portfólio pode ser utilizado em diversos segmentos da sociedade como uma ferramenta de avaliação e de destaque da individualidade e autenticidade do indivíduo, como na economia, saúde, educação, e no aperfeiçoamento do conhecimento e desenvolvimento da carreira, conforme exemplos listados na Tabela 1.

Tabela 1 - Tipos de Portfólios.

Tipo	Definição
Acadêmico	Mostra as qualificações de um indivíduo, por exemplo, de pesquisador. Nesse sentido, pode ser usado para mostrar suas publicações visando conseguir uma vaga de mestrado, doutorado ou mesmo no mercado de trabalho.
Profissional ou de Carreira	É uma coletânea organizada de evidências que demonstram habilidades, competências e realizações em uma determinada área ou indústria. Ele visa apresentar os pontos fortes e o valor de um profissional para um mercado específico.
Escolar	Identifica a qualidade do ensino pela avaliação do aluno e do professor.

Portfólio de Produtos	É uma coleção de produtos ou serviços oferecidos por uma empresa ou pessoa.
Reflexivo	Permite ao indivíduo promover uma reflexão auto-avaliativa sobre o seu processo de aprendizado.
Portfólio de Investimentos	É um conjunto de aplicações financeiras em diferentes ativos de diferentes categorias, como Tesouro Direto, Fundos Imobiliários e Ações.

Dentre os diferentes tipos de portfólios apresentados, será enfatizado nesta pesquisa o Portfólio Profissional; uma vez que a elaboração desse modelo representa a principal contribuição desta pesquisa.

2.1. Portfólio Profissional

O portfólio profissional ou Portfólio de Carreira, constitui uma seleção criteriosa dos melhores trabalhos realizados por um indivíduo ou uma organização. Para um designer gráfico, por exemplo, essa coleção pode englobar suas criações mais expressivas; de maneira análoga, para uma empresa, o portfólio pode funcionar como um catálogo de produtos ou serviços oferecidos. Conceitualmente, o portfólio se assemelha a uma pasta, seja física ou digital, na qual os principais projetos são organizados e apresentados de maneira estratégica.

Em um artigo que discute o desenvolvimento de portfólio, [Van Echtelt 2021] define o portfólio profissional como uma variedade ordenada de artefatos selecionados pessoalmente e reflexões autogeradas, adaptadas para um propósito e público específicos. O objetivo é mostrar o conhecimento profissional, as habilidades, as atitudes e o crescimento ao longo do tempo. O autor argumenta, ainda, que a construção de um portfólio de carreiras gera tanto um processo como um produto. Ele permite a exposição das realizações e habilidades de um indivíduo para outras pessoas por meio de materiais escritos. Essa prática possibilita a apresentação de evidências concretas das habilidades e experiências adquiridas, complementando as informações tradicionalmente contidas em currículos e cartas de apresentação [Woodbury et al., 2009].

Esses aspectos notabilizam a relevância, extensão e até uma certa necessidade do portfólio para cargos nos diversos seguimentos da indústrias. No contexto das carreiras tecnológicas, essa necessidade se torna ainda mais evidente devido ao aumento constante da competitividade, especialmente para profissionais em início de carreira. Em áreas como análise de dados, design de interfaces de usuário (UI/UX) e desenvolvimento de software, o portfólio assume um papel quase indispensável. Ele não apenas oferece uma prévia do potencial técnico do profissional, mas também permite que empregadores e clientes avaliem a qualidade do trabalho realizado. [Fulltore 2024] argumenta que as tarefas inerentes à essas profissões são essencialmente práticas, tornando o portfólio a chave para transmitir proficiência e técnica. Assim, sua presença é frequentemente exigida em processos seletivos e na captação de clientes.

De todo modo, a construção de um portfólio profissional é mais do que um recurso auxiliar; trata-se de um elemento estratégico para se destacar em mercados

competitivos, especialmente no setor tecnológico. Essa prática não apenas evidencia habilidades e experiências, mas também demonstra o comprometimento do indivíduo com a qualidade e a inovação. Em um cenário onde a aplicabilidade prática e a capacidade de adaptação são fundamentais, um portfólio bem elaborado torna-se um diferencial competitivo indispensável [Woodbury et al., 2009].

3. Ferramentas de Criação/Exibição de Portfólios

Conforme [Oliveira et al. 2019] apresentam em seu manual de criação de portfólio, diversas etapas que devem ser consideradas na construção de um portfólio. Dentre essas etapas destacam-se a necessidade de definir a ferramenta de criação e o modelo do portfólio, se será em formato digital ou impresso (tradicional). Entretanto, é importante frisar que a escolha do formato deve levar em conta aspectos como a finalidade do portfólio, o público-alvo, o nível de habilidade do usuário e a disponibilidade de recursos [Silva 2020]. Os autores argumentam que a criação de Portfólios digitais tem se tornado cada vez mais comum na educação e que eles são mais convenientes em expor evidências de aprendizagem, por apresentam uma série de vantagens sobre os Portfólios tradicionais, tais como: acessibilidade; facilidade de divulgação; atualização constante; uso de diversos tipos de mídia (imagens, vídeos e áudio), os quais proporcionam uma apresentação dinâmica do conteúdo. Nesse contexto, neste trabalho, o formato adotado para construção de Portfólios dos indivíduos foco da pesquisa será o Portfólio Digital ou e-portfólio.

Em relação às ferramentas de criação, a escolha pode ser influenciada por vários fatores, devendo-se levar em conta as funcionalidades oferecidas, a facilidade de uso, a acessibilidade e a possibilidade de personalização [Vieira 2022]. Para esse propósito Chang et al. (2014) apud [Oliveira et al. 2019] afirmam que existe uma ampla variedade de ferramentas disponíveis que abrangem, desde editores de páginas web, até ferramentas de mídias sociais, como exemplo o Frontpage, Facebook, Plurk, Twitter, Wiki, dentre outros. Os autores argumentam ainda que alguns desses exemplos também podem ser utilizados para promover o portfólio e atingir um público maior, uma vez que podem servir como ferramentas de criação, armazenamento e exibição do produto, ou seja, um repositório. Com essa finalidade, atualmente, é possível ainda adicionar outro tipo, a plataforma *LinkedIn*.

A criação e exibição de portfólio por meio do *LinkedIn* é uma abordagem cada vez mais comum entre profissionais. Essa plataforma oferecem um ambiente de construção coletiva e interativo, destacando habilidades e competências dos indivíduos. [Silva 2021] destaca a possibilidade de criação de perfis profissionais com informações detalhadas sobre a formação, experiência e habilidades do usuário. A plataforma permite ainda a exibição de trabalhos desenvolvidos, conexão com outros profissionais e a possibilidade de participação em grupos de interesse. Outra vantagem da criação de Portfólios por meio do *LinkedIn*, é a possibilidade de acesso a oportunidades de emprego e networking com profissionais de diferentes áreas e empresas [Bastos 2022].

Na próxima seção será apresentada a origem e definição dessa ferramenta, bem como seus pontos positivos, pois está será utilizada para a criação e exibição de Portfólios dos atores dessa pesquisa.

4. LinkedIn

O *LinkedIn*¹ é uma plataforma de mídia social focada em desenvolvimento profissional que funciona através de site e aplicativo móvel. Foi criada em 2002 pelos amigos Reid Hoffman, Allen Blue, Jean-Luc Vaillant, Eric Ly e Konstantin Guericke e lançado oficialmente em 5 de maio de 2003 [*LinkedIn* 2022]. Tamanho foi o sucesso da rede que, em 2016, atraiu o interesse da gigante Microsoft, que naquele ano comprou o *LinkedIn* por US \$26,2 bilhões [G1 2016]. Desde então, a plataforma cresceu exponencialmente, tornando-se uma das maiores redes sociais do mundo, com mais de 900 milhões de usuários em mais de 200 países, sendo 40% ativos diariamente no mundo todo [Omnicores Agency 2023]. Vale ressaltar ainda, que além de ser popular entre profissionais, também é usado por empresas para negócios e *marketing*. De acordo com as estatísticas da própria plataforma, há atualmente cerca de 58,4 milhões de empresas, com mais de 15 milhões de ofertas de emprego em aberto.

Segundo [Silva 2021], o *LinkedIn* é considerado uma das redes sociais mais eficazes para estabelecer conexões profissionais, encontrar empregos, oportunidades de negócios, aprimorar habilidades e conhecimentos, além de compartilhar ideias e *insights*. A plataforma possui um modelo de negócios diversificado, interativo e acessível a todos os usuários com benefícios exclusivos para assinantes, e oferece uma ampla gama de serviços para atender às diversas necessidades de recrutamento [Aguilar 2020]. Por esses aspectos, foi adotada por profissionais de diversas áreas, inclusive os de tecnologia da informação, finanças e contabilidade, recursos humanos, vendas e *marketing*, entre outras [Silva 2019]. No Brasil, a plataforma começou a ser utilizada por volta de 2011 e, em pouco mais de 10 anos de atividade, experimentou um crescimento significativo no número de usuários. Em 2019, alcançou a marca de 40 milhões, tornando-o um dos maiores mercados para a plataforma em todo o mundo [Istoé Dinheiro 2022]. De acordo com dados divulgados pela plataforma, o Brasil é o terceiro maior mercado para o *LinkedIn* em termos de número de usuários, atrás apenas dos Estados Unidos e Índia.

Essa redefinição no modo das pessoas se comunicarem e se relacionarem acabou afetando diretamente o setor de Recursos Humanos (RH) das empresas, que para acompanhar essa evolução, acabaram por adotar de vez a plataforma como uma de suas ferramentas nos processos de recrutamento, nessa ocasião, o que antes era apenas uma ferramenta opcional, tornou-se obrigatório em algumas organizações [Silva 2021]. Um panorama que se intensificou durante o isolamento e a crise econômica causada pela Covid-19, onde o *LinkedIn* tornou-se uma ferramenta fundamental para os empregados e empregadores, pois em meio impossibilidade de realizar entrevistas presenciais e a necessidade de distanciamento social, muitas empresas recorreram à plataforma para identificar e avaliar candidatos a emprego [Gameiro 2021].

4.1. Recursos da Ferramenta LinkedIn

Como já mencionado, o *LinkedIn* é a maior rede de identidade profissional e negócios do mundo [*LinkedIn* 2022], e uma das principais redes sociais em geral, além de ser a comunidade online que mais tem crescido nesse segmento. Parte desse sucesso deve-se aos recursos disponíveis na plataforma, visto que, é conhecida por oferecer recursos

¹ <https://www.linkedin.com/>

para seus usuários, incluindo a possibilidade de criar um perfil profissional completo e detalhado para ampliação do *networking* com profissionais de diversas áreas, por meio da publicação de conteúdos originais como artigos, postagens de documentos, vídeos, experiência profissional, habilidades, certificações, formação acadêmica e outras informações pertinentes à carreira [Pena 2022]. Há ainda recursos mais avançados para os usuários que desejam aproveitar ao máximo a rede social profissional, por exemplo, para ter acesso a informações detalhadas sobre quem visualizou o perfil, candidaturas a vagas exclusivas, conteúdo personalizado, contato com líderes corporativos e outras pessoas importantes para o desenvolvimento de negócios e *networking* profissional. Ressaltando que para o usuário ter acesso a esses recursos, é necessário ter uma conta premium [Silva 2021].

O *LinkedIn* pode ser utilizado não somente como uma ferramenta de rede profissional, mas também como um ambiente de aprendizagem e exposição de marcas tanto corporativas quanto pessoais. Segundo a pesquisa de [Sundström et al. 2021], o *LinkedIn* é frequentemente usado como uma plataforma de *marketing*, com empresas e profissionais usando a plataforma para promover seus produtos e serviços. A plataforma oferece ferramentas de publicidade, bem como a opção de criar uma página de empresa para destacar as informações de uma organização. Para tal, a plataforma oferece o *LinkedIn Learning*², que possui uma ampla variedade de cursos em diversos idiomas, desde habilidades técnicas (*hard skills*) até habilidades interpessoais (*soft skills*), além de permitir a segmentação de anúncios com base em vários critérios, incluindo cargo, setor, localização geográfica e outros dados demográficos [Barreto 2022]. Isso significa que as empresas podem garantir que seus anúncios sejam vistos apenas pelas pessoas que são mais relevantes para seus negócios.

5. Workshop de Capacitação

No contexto dessa pesquisa, foi realizado um *Workshop* sobre criação/atualização de Portfólios na plataforma *LinkedIn* para discentes do curso de Sistema de Informação da Universidade Federal do Pará. O *Workshop* foi organizado na plataforma Even3³, e teve como meios de divulgação os grupos de *WhatsApp* e canais no *Discord* do público-alvo da pesquisa. A partir disso, com tudo estruturado, o evento teve início, oficialmente, a partir de uma *live* pela plataforma *Google Meet*⁴. A Figura 1 apresenta um print do slide de capa do *Workshop* como imagem representativa.

² <https://learning.linkedin.com/>

³ <https://www.even3.com.br/>

⁴ <https://meet.google.com/landing>



Figura 1. Slide de capa workshop LinkedIn.

Durante esse evento, foi explorado uma ampla gama de tópicos fundamentais para a otimização do perfil do usuário na plataforma. A ênfase foi dada não apenas ao processo de criação/atualização do perfil, mas também à construção estratégica de uma rede de contatos sólida, à publicação de conteúdo diversificado - incluindo artigos, projetos e links para Portfólios em outros repositórios - assim como uma descrição detalhada das competências e habilidades pertinentes. Além disso, o *Workshop* abordou práticas cruciais, tais como o uso estratégico de *hashtags*, solicitação de recomendações, configuração eficaz da função de busca por emprego, *insights* sobre a conta premium e a exploração das potencialidades oferecidas pelo *LinkedIn Learning*, entre outros tópicos relevantes.

Posteriormente ao *Workshop*, os participantes foram convidados a responder um formulário⁵ disponibilizado via *Google Forms*. O questionário objetivou avaliar diversos aspectos, incluindo: O nível prévio de conhecimento sobre a plataforma *LinkedIn*; A frequência de uso da plataforma antes da capacitação; O interesse em criar um perfil após o *Workshop*; A compreensão do conceito de portfólio; E a avaliação de seus próprios Portfólios no *LinkedIn*. A coleta de dados por meio desse questionário permitiu uma análise das percepções e conhecimentos dos participantes antes e depois do *Workshop*. A interpretação dos resultados oferece *insights* valiosos sobre a eficácia da capacitação, destacando áreas de melhoria, receptividade dos participantes e possíveis impactos na utilização mais efetiva da plataforma *LinkedIn* para o gerenciamento de Portfólios profissionais.

5.1. Análise dos Dados

Foram registradas 52 inscrições no *Workshop* através da plataforma Even3, sendo que 32 (61,5%) participaram da *live* de capacitação e desses, 26 (81,25%) responderam ao questionário. Para caracterizar o perfil dos entrevistados, foram elaboradas as seguintes

5

https://docs.google.com/forms/d/1HLewsTEgyjOw0OLTHqW1dko0FF_FUHEqD4rwpC_cHsg/edit?chromeless=1

perguntas: i) Qual o seu Semestre (Figura 2); e ii) Você possui perfil no *LinkedIn* (Figura 3). Essa segunda pergunta permitiu dividir o questionário em dois grupos. Grupos daqueles que não possuía um perfil no *LinkedIn* e daqueles que possuía. Na caracterização, os 26 entrevistados forneceram respostas às perguntas apresentadas.

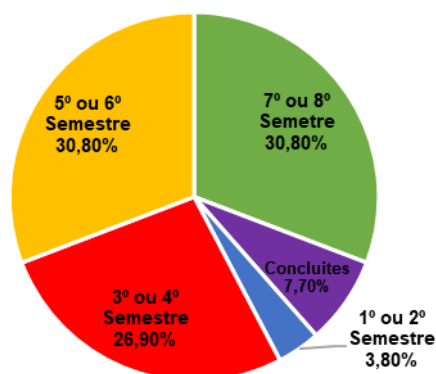


Figura 2. Semestre dos Respondentes.

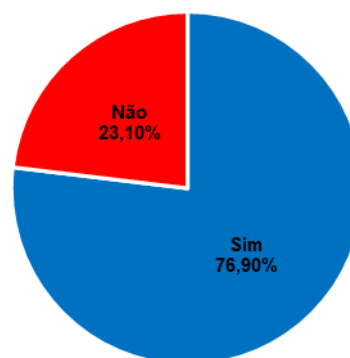


Figura 3. Possui perfil no LinkedIn.

Ao analisar a Figura 2, observa-se que a distribuição dos participantes por semestre foi: 1 respondente (3,8%) estava entre o 1º e o 2º semestre do curso, 7 (26,9%) entre o 3º e 4º semestre, 8 (30,8%) entre o 5º e 6º semestre, 8 (30,8%) entre o 7º e 8º, e 2 (7,7%) eram concluintes. Esses números indicam que a maioria dos avaliados já estava em semestres mais avançados do curso, considerado que o a graduação em Sistemas de Informação conta com 8 (oito) semestres, de acordo com o Projeto Pedagógico do Curso (PPC). No que diz respeito à presença no *LinkedIn*, conforme a Figura 3, a maior parte dos participantes, 20 (76,9%), possuía um perfil na plataforma, em comparação com os 6 (23,1%) que não possuíam.

Dentro do grupo que já possuía perfil no *LinkedIn*, foram feitas outras perguntas específicas, tais como: iii) Investimento na descrição do perfil; iv) Frequência de uso da plataforma; vi) Publicação de trabalhos e feitos acadêmicos como portfólio; vii) Busca por vagas de emprego na plataforma; viii) Leitura de artigos e/ou publicações; ix) Interesse e interação com conteúdo; x) Utilização da plataforma para *networking*. Os resultados dessas questões são apresentados nas figuras 4, 5 e 6, respectivamente.

Assim, observa-se que os dados obtidos, Figura 4, foram que 6 (30%) dos entrevistados investiram na descrição do seu perfil e 14 (70%) não o fizeram adequadamente, ou seja, dos 20 que declararam possuir um perfil na plataforma a grande maioria não configurou de maneira eficaz sua conta no *LinkedIn*. Em relação a frequência de uso da plataforma, Figura 5, os dados obtidos foram que, 12 (60%) dos acessavam a plataforma pelo menos uma vez na semana, 4 (20%) acessavam pelo menos três vezes na semana, 2 (10%) acessavam diariamente e 2 (10%) não souberam ou não quiseram responder. Isso mostra uma variedade de frequências de uso, com a maioria acessando semanalmente, mas também uma parcela significativa acessando com mais regularidade.

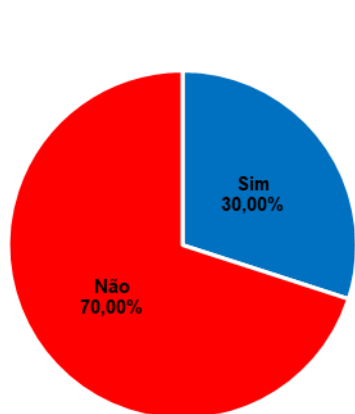


Figura 4. Investiu na descrição do perfil.

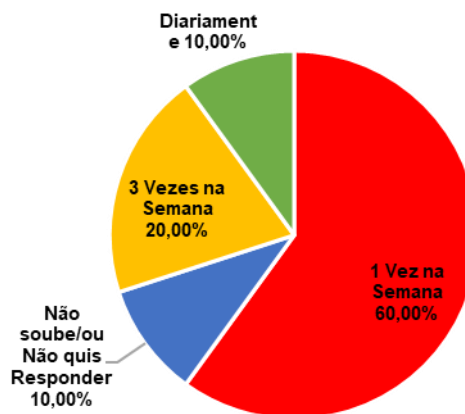


Figura 5. Frequência de uso da plataforma LinkedIn.

Já na Figura 6 as perguntas tratam sobre o comportamento/ações dos avaliados na plataforma *LinkedIn*, e para verificar as porcentagens para as perguntas apresentadas foram definidas duas possíveis respostas, “Sim” e “Não”. Assim, analisando os resultados, as perguntas: (vi) publica trabalhos e feitos acadêmicos na plataforma como portfólio; (vii) procurou vaga de emprego no *LinkedIn*; (viii) leu os artigos e/ou publicações na plataforma; (ix) curte e/ou comenta os conteúdos que tem interesse; (x) usa a plataforma para fazer *networking* resultaram em, 14 (70%), 9 (45%), 9 (45%), 5 (25%) e 16 (80%), respectivamente respondendo “Não” (não realizavam nenhuma dessas atividades e interações em seu perfil na plataforma). Por outro lado, 6 (30%), 11 (55%), 11 (55%), 15 (75%) e 4 (20%) respectivamente responderam “Sim”, realizavam todas essas atividades e interações no seu perfil.

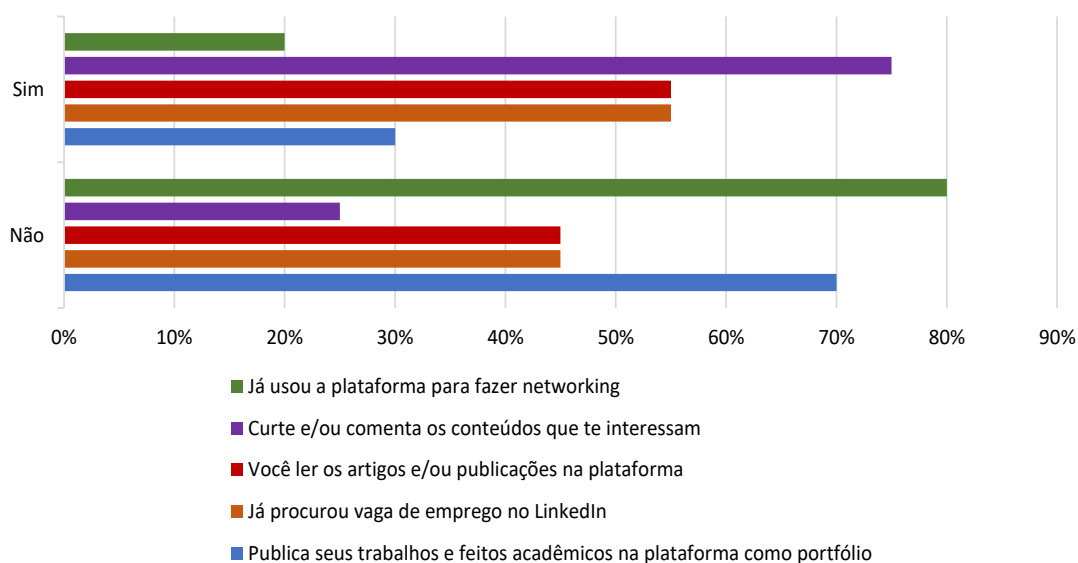


Figura 6. Comportamento/ações dos respondentes na plataforma LinkedIn.

A análise desses resultados sugere que, embora a maioria dos participantes possua um perfil no *LinkedIn*, muitos deles não exploram completamente os recursos disponíveis para aprimorar sua presença na plataforma. A subutilização de recursos como a criação de Portfólios, leitura de conteúdo e interações ativas pode indicar uma oportunidade perdida para os avaliados maximizarem seu potencial no *LinkedIn*. Assim, esse estudo se justifica como uma excelente forma de ajudar a preencher essa lacuna de conhecimento, capacitando os usuários a otimizarem seu perfil no *LinkedIn* e a utilizarem efetivamente os recursos disponíveis para melhorar suas perspectivas profissionais.

5.2. Resultados Após o Workshop

Ainda no questionário, foram apresentadas três questões que permitiram um levantamento sobre o aproveitamento do *Workshop*. Assim, para grupo dos 6 respondentes que declararam não possuir um perfil no *LinkedIn* foi feita a seguinte pergunta: xi) pretende criar após o *Workshop*; e para o segundo grupo dos 20 respondentes (daqueles que já possuíam um perfil na plataforma), foi perguntado: xii) após o *Workshop*, pretende melhorar a descrição do seu perfil. O resultado é apresentado na Figura 7. Analisando os resultados, podemos observar que os números foram positivos para ambas as questões, pois 6 (100%) do grupo de entrevistados que ainda não tinha um perfil na plataforma informaram que iriam criar um após o *Workshop* e 20 (100%) do grupo que possui um perfil na plataforma informaram que após o *Workshop*, pretendiam melhorar a descrição do seu perfil. Isso evidencia o alto aproveitamento do *Workshop*, pois houve uma resposta favorável e interesse expressivo em adotar ou aprimorar os perfis no *LinkedIn* após o evento.

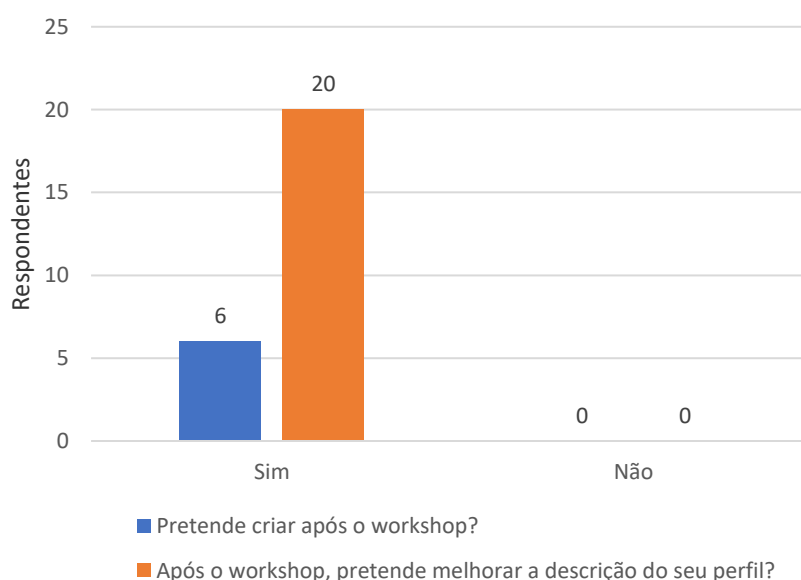


Figura 7. Resultados após o Workshop

Além dessas perguntas, foi disponibilizada uma questão dissertativa para os avaliados apontarem, na visão deles: xii) qual foi o tópico mais importante que você aprendeu no *Workshop*. As respostas que merecem destaques são:

- “O tópico mais importante que eu aprendi foi o *LinkedIn Learning*, o qual não tinha conhecimento e nem tinha ouvido falar ainda.”
- “Sobre a importância de criar conexões e criar um perfil interessante e que apresente minhas competências e experiências profissionais.”
- “Criação de um perfil mais atraente com melhores chances de conseguir uma vaga.”
- “A importância do perfil bem detalhado nas áreas de atuação.”
- “Sobre tirar certificações na própria plataforma.”
- “Da importância de se ter um *LinkedIn* atualizado e bem descrito.”
- “Descrição das atividades realizadas atualmente para facilitar nosso perfil para os recrutadores.”

6. Considerações Finais e Trabalhos Futuros

O estudo sobre o desenvolvimento de Portfólios profissionais para os estudantes do curso de Sistemas de Informação, utilizando a Plataforma *LinkedIn*, revelou uma série de descobertas significativas. Primeiramente, a revisão bibliográfica enfatizou a importância do portfólio como uma ferramenta poderosa para evidenciar habilidades, experiências e competências, tornando-se um diferencial em processos de recrutamento e desenvolvimento profissional. A integração dessa ferramenta com o *LinkedIn* permitiu ampliar a visibilidade dos estudantes, destacando suas realizações e competências para um público mais amplo, incluindo potenciais empregadores e a comunidade acadêmica.

O *Workshop* realizado com os estudantes do curso demonstrou um interesse considerável por parte deles em aprimorar o uso do *LinkedIn* para criar e atualizar perfis profissionais. A participação ativa e o *feedback* positivo refletiram o potencial dessa ferramenta como meio de promoção individual e coletiva, bem como sua relevância no contexto acadêmico e profissional. Os resultados da pesquisa revelaram que a maioria dos participantes já possuía um perfil no *LinkedIn*, indicando uma familiaridade prévia com a plataforma. No entanto, uma parte significativa ainda não explorava totalmente os recursos disponíveis para a construção de um portfólio profissional. Aqueles que já tinham um perfil demonstraram interesse em investir mais na descrição do perfil, publicar seus trabalhos acadêmicos como portfólio e utilizar a plataforma para buscar oportunidades de emprego. Esses achados ressaltam a importância de capacitações contínuas e aprimoramento do uso do *LinkedIn* como ferramenta para promover o perfil acadêmico e profissional. Além disso, enfatizam a necessidade de incentivar o uso efetivo do Portfólio como meio de evidenciar habilidades e experiências relevantes para o mercado de trabalho.

Ainda restam alguns trabalhos a serem finalizados futuramente. Em particular, a realização de um estudo de caso aplicado a um dos integrantes-alvo da pesquisa, de modo a explorar, por meio da coleta de dados detalhada em profundidade, os efeitos provocados pelo portfólio criado/atualizado nessa pesquisa. Adicionalmente, a posterior disponibilização de forma livre e gratuita para a comunidade em geral de um conjunto de recomendações que possibilite a criação/atualização de Portfólios acadêmico/profissional.

Essas direções futuras podem enriquecer ainda mais a compreensão sobre o uso do *LinkedIn* para o desenvolvimento de Portfólios profissionais, contribuindo para aprimorar a inserção no mercado de trabalho e promover o desenvolvimento profissional e acadêmico dos estudantes do curso de Sistemas de Informação da UFPA.

Referências

- Aguilar, A. F. (2020). “O LinkedIn como Ferramenta de Recrutamento”: A Perspetiva dos Recrutadores no Setor das Tecnologias de Informação e Comunicação. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa, Portugal.
- Bastos, D. D. M. R. (2022). “Contribuições em projetos”: uma análise na construção de portfólio, comunidade e networking. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Pernambuco, Recife.
- Barreto, L. S. (2022). “O uso das mídias sociais no processo de recrutamento e seleção”: um estudo de caso em uma consultoria. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande.
- Cândido, A. R. G. (2020). “A influência do LinkedIn como ferramenta profissional no recrutamento”: estudo do perfil dos utilizadores no setor do turismo. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora, Portugal.
- Ciesielkiewicz, M. (2019). “The use of e-portfolios in higher education”: From the students' perspective. *Issues in Educational Research*, 29(3), 649-667.
- Cordeiro, S., & da Silva, J. A. C. (2019). Portfólio reflexivo: ferramenta inovadora de avaliação formativa na educação em saúde. *Revista Eletrônica Acervo Saúde-ISSN*, 2178, 2091.
- Cunha, I. C. K. O., & Sanna, M. C. (2007). Portofólio como estratégia de avaliação de desempenho de integrantes de um grupo de pesquisa. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 60, 73-76.
- Farrell, O. (2020). From portafoglio to eportfolio: The evolution of portfolio in higher education. *Journal of Interactive Media in Education*, 2020(1).
- G1 Tecnologia. (2016) “Microsoft compra rede social LinkedIn por US\$ 26,2 bilhões”. G1 -Tecnologia, <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/06/microsoftcompra-rede-social-linkedin-por-us-262-bilhoes.html>, Abril.
- Gameiro, M. S. C. (2021). O impacto da Covid-19 em processos de recrutamento. Tese de Doutorado. Instituto Politecnico de Leiria, Portugal.
- Istoé (2020) “A era LinkedIn”. Istoé Dinheiro, <https://www.istoedinheiro.com.br/a-era-linkedin>, Abril.
- Oliveira, E. S., & Nascimento-e-Silva, D. (2019). Manual de criação de portfólio digital. Instituto Federal do Amazonas, Manaus.
- Omnicores A. (2023) LinkedIn Statistics. Omnicore Agency, <https://www.omnicoreagency.com/linkedin-statistics>, Abril.
- Pena, L. K. (2022). O uso do LinkedIn: a influência dos antecedentes e o seu efeito nas expectativas de desempenho de carreira. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa, Portugal.

- Perez, O. P., & Corrêa, A. K. (2021). Portfólio reflexivo: desafio para a construção de formação crítica na Educação Superior. *Perspectiva*, 39(4), 1-21.
- Projeto Pedagógico do Curso de Sistemas de Informação (2023), disponível em: <https://www.campuscameta.ufpa.br/index.php/sistemas-de-informacao?showall=1>
- Silva, A. S. (2021). Recrutamento: o uso do LinkedIn nos processos de recrutamento das empresas. Trabalho de Conclusão de Curso. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Silva, J. (2020). Virtualização do portfólio analógico do Gato Que Pulava em Sapato, desenvolvido no Projeto Leitura+ Neurociências. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó.
- Sundström, M., Alm, K. H., Larsson, N., & Dahlin, O. (2021). B2B social media content: engagement on LinkedIn. *Journal of business & industrial marketing*, 36(3), 454-468.
- Cooper, R. G., Edgett, S. J., & Kleinschmidt, E. J. (1998). Portfolio Management for New Products Reading. *Massachusetts: Addison-Wesley*.
- Syzdykova, Z., Koblandin, K., Mikhaylova, N., & Akinina, O. (2021). Assessment of E-portfolio in higher education. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 16(2), 120-134.
- Tonello, D. (2022). Portfólio: pra que te quero. *São Carlos: Pedro & João Editores*.
- Van, E. (2021) “Career Portfolios Improve Employee Retention”. AG5 Blog, <https://www.ag5.com/career-portfolios-improve-employee-retention>, Março.
- Vasselai, M. P. (2021). O portfólio como metodologia de ensino e aprendizagem: reflexões sobre suas potencialidades. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba.
- Vieira, S. U. C. (2022). Utilização do ePortfólio como contexto integrador da tecnologia na aprendizagem. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, Leiria.
- Woodbury, D., Addams, L., & Neal, W. (2009). “The career portfolio”: a practical job search tool. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 6(4).