

# REVISTA TÓPICOS

---

## A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE CANDIDATOS: AVALIAÇÃO, DESAFIOS E PERSPECTIVAS FUTURAS

DOI: 10.5281/zenodo.10359568

*Alessandra Zucco*

### RESUMO

A presença crescente da tecnologia no cotidiano das pessoas se estende ao ambiente empresarial e conseqüentemente as redes sociais também adentraram nesse cenário, sendo adotadas por empresas para o recrutamento, avaliação e seleção de candidatos. Sendo assim, o objetivo desse estudo foi verificar a influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção por meio de uma revisão de literatura. Quanto ao método de pesquisa caracterizou-se como qualitativo com objetivos descritivos, baseado em procedimentos bibliográficos. Dessa forma, verificou-se que as redes sociais têm um papel significativo no processo de recrutamento e seleção, permitindo que os recrutadores avaliem o perfil dos candidatos com base em suas interações *online*. Observou-se também, que empresas reconheceram a utilidade dessas plataformas não apenas para fins de *marketing*, mas também para avaliação de candidatos, proporcionando uma visão abrangente das habilidades e personalidades dos

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

participantes. Em suma, fica evidente que o recrutamento e seleção quando bem executados são fundamentais para formar equipes alinhadas com a cultura organizacional, impulsionando o crescimento da empresa.

**Palavras-chave:** Recrutamento, Seleção, Redes sociais.

## ABSTRACT

The increasing presence of technology in people's daily lives extends to the business environment, and consequently, social networks have also entered this scenario, being adopted by companies for recruiting, assessing, and selecting candidates. Thus, the aim of this study was to investigate the influence of social networks in the recruitment and selection process through a literature review. Regarding the research method, it was characterized as qualitative with descriptive objectives, based on bibliographical procedures. In this way, it was found that social networks play a significant role in the recruitment and selection process, allowing recruiters to assess candidates' profiles based on their online interactions. It was also observed that companies have recognized the usefulness of these platforms not only for marketing purposes but also for candidate assessment, providing a comprehensive view of participants' skills and personalities. In summary, it is evident that well-executed recruitment and selection processes are fundamental in forming teams aligned with the organizational culture, thus driving the company's growth.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Social networks.

## 1. INTRODUÇÃO

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

# REVISTA TÓPICOS

---

No contexto econômico atual, onde há uma crescente busca e demanda por produtos e serviços de alta qualidade, recrutar profissionais com as habilidades técnicas tornou-se imprescindível para atender o mercado altamente acirrado e mutável (ZUCCO; NEVES, 2023).

À vista disso, o sucesso de uma organização está estritamente ligado à eficiência de seus colaboradores, uma vez que são as competências, talentos e suas experiências que impulsionam o desempenho, inovação e a competitividade da empresa. Diante disso, a área de gestão de pessoas, denominada também como recursos humanos, assume um papel crucial nas organizações ao identificar talentos e aptidões, bem como, promover o desenvolvimento de competências (SOUZA et al., 2023).

Partindo dessa conjectura, houve um avanço significativo na evolução das tecnologias digitais de informação e comunicação. Tais mudanças proporcionaram maior acessibilidade e disseminação de conhecimento, transformando a maneira como as pessoas interagem socialmente. Além disso, tais transformações possibilitaram um aumento da dinâmica e da troca de informações sobre os colaboradores, facilitando sua integração e permitindo ajustes em suas trajetórias profissionais. Atualmente, a utilização de recursos tecnológicos digitais representa oportunidades para o

# REVISTA TÓPICOS

---

aprimoramento da aprendizagem organizacional, por meio de práticas de educação corporativa (BES; CAPAVERDE, 2020).

Dessa forma, os sistemas de informações têm desempenhado um papel crucial na comunicação empresarial, possibilitando respostas mais ágeis às demandas do mercado e fortalecendo a conexão com os clientes e colaboradores (FRAGOSO, 2017). De modo que em uma sociedade cada vez mais digital, as redes sociais desempenham um papel fundamental no contato interpessoal. Tais plataformas surgem com o propósito de compartilhar informações e buscar objetivos e valores em comum, por meio das interações entre os participantes, sejam eles indivíduos, organizações ou grupos (CARDOSO, 2016).

Nessa perspectiva, as redes sociais têm se tornado uma ferramenta fundamental para as empresas buscarem candidatos para suas vagas de emprego. Dentre as diversas mídias sociais disponíveis, algumas têm como propósito compartilhar conteúdo de natureza profissional, criando espaços de interação entre profissionais e empresas. Sendo assim, o departamento de recursos humanos tem se dedicado a analisar os comportamentos das pessoas nas redes sociais, com o intuito de identificar perfis e compreender os padrões de conduta que normalmente só seriam percebidos em interações presenciais (SOUZA et al., 2023).

# REVISTA TÓPICOS

---

Nesse sentido, Lorenzo-Romero (2011), contribui que os indivíduos nas redes sociais compartilham de forma voluntária informações que podem ser valiosas para as organizações diante dos benefícios potenciais, onde os gestores passaram a considerar as oportunidades de comunicação e o impacto significativo gerado nesse contexto.

## **2. REVISÃO TEÓRICA**

### **2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O processo de recrutamento e seleção é a maneira pela qual uma organização busca obter os recursos humanos necessários para atingir seus objetivos e solucionar suas demandas estratégicas, não se limitando apenas às necessidades de trabalho, mas também aos fatores externos à organização, como a inserção dos produtos no mercado e sua volatilidade, além das características inerentes à própria estrutura organizacional (RIBEIRO, 2007).

# REVISTA TÓPICOS

---

Nesse contexto, o recrutamento e seleção tem como finalidade, atrair potenciais candidatos e a identificar o mais qualificado para a função, com base nos critérios estabelecidos para a vaga, sendo essencial selecionar técnicas apropriadas para alcançar o objetivo da empresa (BAGUL, 2014).

Para Chiavenato (2021), a principal função do recrutamento é prover a seleção de pessoal com candidatos que são a matéria-prima essencial para garantir o funcionamento adequado das atividades. Os critérios de seleção são fundamentados em informações e dados derivados da análise e das especificações do cargo a ser ocupado. Enquanto as exigências da seleção são definidas com base nas próprias demandas especificadas pelo cargo, visando aprimorar a objetividade e a precisão da seleção para essa posição específica.

Partindo disso, Limongi-França e Arellano (2002), explanam que o processo de recrutamento pode ser conduzido de duas formas, sendo o recrutamento interno, que se baseia na aproximação de indivíduos já contratados que ocupam outras posições dentro da organização e o recrutamento externo, que procura no mercado candidatos que não mantêm relação direta com a empresa.

Cada um dos métodos de recrutamento (interno e externo) possui pontos favoráveis e desfavoráveis tanto para o processo de recrutamento quanto

# REVISTA TÓPICOS

---

para a organização. Sendo assim, é de responsabilidade dos gestores, em colaboração com a área de gestão de recursos humanos, avaliar qual é a melhor estratégia para a empresa. Não se resumindo apenas em estabelecer um perfil a ser selecionado, mas também em uma reflexão sobre o tipo de profissional que a organização busca (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005).

Nesse sentido, Gil (2012), menciona que os indivíduos representam o ativo mais importante das organizações e, portanto, devem ser recrutados e selecionados com a máxima competência. Falhas nesse processo podem afetar adversamente outras iniciativas de gestão a serem implementadas posteriormente. Sendo assim, o recrutamento e seleção são estratégias adotadas pelas empresas para atender às suas demandas por meio das pessoas.

## 2.2 AS REDES SOCIAIS

O conceito de “rede social” refere-se à conexão entre um grupo de pessoas, estabelecendo um ou vários tipos de relacionamentos com a finalidade de compartilhar informações (PONDÉ, 2019).

# REVISTA TÓPICOS

---

Dessa forma, as redes sociais, em sua essência, constituem uma estrutura social formada por indivíduos ou entidades conectadas para trocar informações. Sendo assim, as redes sociais expandem a ideia para o ambiente virtual, possibilitando a interação entre indivíduos e grupos de acordo com seus propósitos, tendo como foco principal as pessoas, fornecendo a capacidade de compartilhar conteúdos em variados formatos (MARQUES, 2020).

De acordo com Almerie *et al.* (2014), com o avanço tecnológico as redes sociais transformaram-se em plataformas online destinadas ao compartilhamento de informações entre grandes grupos de pessoas, independentemente de interesses ou culturas. Tais redes começaram a disponibilizar interfaces mais complexas aos usuários, influenciando os comportamentos cotidianos da população.

Nesse mesmo sentido, Henderson e Bowley (2010) corroboram que as redes sociais são aplicações colaborativas *online* que permitem e incentivam o compartilhamento de informações entre os mais diversos tipos de usuários. Há ainda, quem as considere sistemas organizacionais complexos por envolverem um sistema de conhecimento compartilhado (HASGALL; SHOHAM, 2007).

# REVISTA TÓPICOS

---

## 2.3 AS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Segundo Fidalgo e Carneiro (2016), o departamento de recursos humanos monitora e avalia atentamente o que os candidatos compartilham nas redes sociais, examinando seus perfis (interesses, preconceitos, ambições, princípios etc.). No entanto, os conteúdos disponibilizados pelos candidatos podem ter um impacto significativo na construção de suas imagens pessoais e profissionais, podendo resultar em viés no processo de seleção, como por exemplo, quando um recrutador descarta um possível candidato com base na sua foto de perfil (SAMEEN; CORNELIUS, 2013).

Nesse sentido, Cardoso (2016) menciona que todas as maneiras de exposição ou interação proporcionadas pelas redes sociais são meios privilegiados para que as pessoas se apresentem a todos os usuários, incluindo recrutadores e para que as empresas anunciem suas demandas por talentos, além de pesquisar possíveis candidatos e informações relevantes que facilitem o processo de contratação.

Assim, as redes sociais se apresentam como uma oportunidade de crescimento e de vantagem competitiva para as empresas que conseguem utilizar tais plataformas como instrumento de trabalho, especialmente para

# REVISTA TÓPICOS

---

a área de RH, podendo ser valiosa na coleta de informações sobre potenciais talentos e na otimização do tempo dedicado ao recrutamento dos candidatos (CASSIANO; LIMA; ZUPPANI, 2016).

Diante disso, com a vasta quantidade de informações disponíveis, os profissionais responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção podem utilizar as redes sociais para buscar candidatos e entender o perfil profissional dos indivíduos a serem contratados de acordo com a cultura e valores da empresa (GOMES; SCHERER; LÖBLER, 2012).

Segundo Lemes e Weschenfelder (2015), a utilização das redes sociais para recrutar e selecionar é uma prática nova na área de recursos humanos, uma realidade que tem potencial para crescer nos próximos anos, devido à facilidade de interação que tal ferramenta oferece.

Portanto, verifica-se que a utilização das redes sociais viabiliza à área de gestão de recursos humanos no planejamento e aprimoramento dos processos de contratação para a escolha do currículo mais adequado para uma vaga específica divulgada (SOUZA *et al.*, 2023).

### 3. METODOLOGIA

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Nesta etapa foram descritos os procedimentos metodológicos do presente artigo, apresentando sua caracterização, além dos procedimentos em torno do processo de coleta e análise de dados e do instrumento utilizado. Desse modo, para alcançar o objetivo proposto, o presente estudo caracterizou-se como descritivo, qualitativo, com procedimentos bibliográficos que se apoia inteiramente na revisão de literatura especializada.

A pesquisa descritiva busca primariamente descrever as características de uma população ou fenômeno, enquanto também procura estabelecer conexões entre as variáveis envolvidas. Muitos estudos se encaixam nesse tipo de pesquisa, e uma de suas características-chave é a aplicação de técnicas padronizadas para coletar dados, tais como testes e observação sistemática. Esta abordagem de pesquisa é amplamente empregada em várias áreas do conhecimento (GIL, 2022).

Enquanto as principais características de uma pesquisa qualitativa consideram o ambiente como sua fonte de dados e o pesquisador como instrumento chave, tendo como foco principal a abordagem e não o resultado ou o produto, não requerendo, portanto, o uso de técnicas e métodos estatísticos (GODOY, 1995; ZUCCO; NEVES, 2023).

# REVISTA TÓPICOS

---

Já a pesquisa bibliográfica procura explicar o problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses, e busca conhecer e analisar contribuições do passado sobre determinado assunto (CERVO, BERVIN; SILVA, 2007; ZUCCO; NEVES, 2023).

## 4. ESTUDOS ANTERIORES

O estudo da gestão de pessoas, bem como recrutamento e seleção é uma área de pesquisa que tem sido muito explorada nos últimos anos, dessa forma, por meio de buscas em plataformas online de livre acesso, foram localizadas pesquisas correlatadas ao presente estudo, com o intuito de analisar os resultados já obtidos, cujas abordagens objetivaram identificar a importância e eficiência dos processos de recrutamento e seleção com base nas redes sociais dos candidatos.

Pondé (2019), buscou entender como as mídias sociais influenciam o processo de recrutamento e seleção das empresas, por meio da utilização de um questionário estruturado com os estudantes da UFRJ que utilizam as redes sociais na procura por vagas de emprego. A pesquisa revelou que a maioria dos estudantes investiga empresas de interesse nas redes e ressalta a importância de as organizações manterem presença online para manter a competitividade. Por outro lado, 55% dos estudantes acreditam que informações em perfis sociais podem prejudicar candidatos em processos

# REVISTA TÓPICOS

---

seletivos, mas 75,36% discordam do monitoramento das redes sociais pelos empregadores.

Já no estudo de Cassiano, Lima e Zuppani (2016) os resultados revelam que 35,6% dos profissionais utilizam frequentemente as redes sociais em seus processos seletivos, enquanto 28,8% afirmaram às vezes, e apenas 6,8% declararam nunca ou raramente as utilizaram. Corroborando com a afirmação de Nakayama, Pilla e Binotto (2006), em que mais de 80% dos recrutadores aderem a utilização dessas ferramentas, demonstrando que a tecnologia realmente está sendo considerada uma aliada no processo de busca e atração de candidatos.

Uma pesquisa descritiva conduzida por Vieira (2010) acerca do impacto das novas tecnologias no recrutamento em empresas especializadas de recrutamento e seleção em Portugal revelou que o *Facebook* (74,1%) e o *LinkedIn* (53,4%) são as principais redes sociais utilizadas pelos profissionais nessas empresas. Os objetivos primários de sua utilização estão relacionados ao aumento do número de candidatos, à redução de custos e à otimização do tempo, reconhecendo as redes sociais como um meio inovador, com tecnologia de uso fácil e acessível, sendo economicamente viável para os processos de contratação.

# REVISTA TÓPICOS

---

No estudo realizado por Lemes e Weschenfelder (2015) foram identificadas como principais vantagens da utilização de redes sociais virtuais no recrutamento, o alcance a um grande número de candidatos, além da disponibilidade de informações em tempo real e o custo reduzido associado a tal abordagem. Dentre as principais desvantagens, destacaram-se as preocupações dos gestores em relação à confiabilidade das informações fornecidas pelos candidatos, incluindo o risco de identidades falsas e a possibilidade de distorção de imagens. No entanto, de maneira geral, as vantagens foram consideradas mais significativas do que as desvantagens.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi verificar a influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção de candidatos por meio de uma revisão de literatura, visto que as redes sociais têm exercido uma influência significativa no processo de contratação, fornecendo uma ferramenta para que os gestores não apenas anunciem vagas, mas também para avaliem os perfis dos candidatos com base em suas atividades, interesses e interações *online*.

Observou-se, por meio da revisão de literatura que as empresas passaram a perceber que as mídias sociais ofereciam excelentes oportunidades para a

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

divulgação de seus produtos e serviços para estabelecer uma maior proximidade com os consumidores e avaliar o perfil de candidatos (PONDÉ 2019).

Dessa forma, o uso das redes sociais no processo de avaliação dos candidatos permite uma abordagem holística, além de proporcionar uma visão macro acerca das habilidades e personalidades dos participantes. Todavia, essa prática também traz desafios, como a necessidade de equilibrar a transparência e ética na avaliação dos candidatos através das informações públicas disponíveis.

Como sugestão para estudos futuros, salienta-se a possibilidade de comparar a eficácia e os desafios associados ao uso de diferentes plataformas como *LinkedIn*, *Twitter*, *Facebook* em relação à identificação, avaliação e seleção de candidatos. Além de explorar como as tendências e constante mudança nas redes sociais e o surgimento de novas plataformas podem influenciar as estratégias de recrutamento das empresas e as percepções dos candidatos.

Em suma, verifica-se que o recrutamento e seleção quando bem executados são fundamentais para construir equipes eficazes e alinhadas com a cultura e objetivos da empresa, contribuindo diretamente para o sucesso e crescimento do negócio.

# REVISTA TÓPICOS

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMÉRI, T. M.; MENDES, A. D. C.; MARTINS, L. F.; LUGLIO, R. G. A Influência das Redes Sociais nas Organizações. **Revista de Administração da UNIFATEA**, v.7, n.7, 132-146, 2014.

BAGUL, B. Recruitment and Selection Process at Rathi Transpower Private Limited, Pune. **Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives, Pezzottaite Journals**, v.27, p.191-205, 2014.

BES, P.; CAPAVERDE, C. B. **Planejamento em Gestão de Pessoas**. Porto Alegre: Grupo A, 2020.

CARDOSO, A. A. **Atração, Seleção e Integração de Talentos**. 1.ed. Lisboa: Editora Lidel, 2016.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

CASSIANO, S. N.; LIMA, L. C.; ZUPPANI, T. S. dos. A Eficiência das Redes Sociais

em Processos de Recrutamento Organizacional. **NAVUS - Revista Gestão e Tecnologia**, v.6, n.2, p.52-67, 2016.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2021.

FIDALGO, A. I.; CARNEIRO, J. Desenvolvimento Tecnológico: O impacto da Tecnologia nos Processos de Recrutamento e Seleção. **Cielo 2016 Novos Desafios Para o Mundo do Trabalho**. Universidade Católica Portuguesa. Porto.

FRAGOSO, A. I. M. **A Influência das Redes Sociais nos Processos de Recrutamento e Seleção**. 2017. 163f. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos). Universidade do Porto, Faculdade de Economia, Portugal, 2017.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. ed. Barueri: Atlas, 2022.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

GODOY, A. S. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. v.35, n. 2, p.57-63. São Paulo: abril, 1995

GOMES, T. C.; SCHERER, L. A.; LÖBLER, L. M. Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: Uma análise na perspectiva de profissionais de Recursos Humanos. In: **Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais - SIMPOI**, 2012.

GUIMARÃES, M. F.; OLIVEIRA, A. J. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

HASGALL, A.; SHOHAM, S. Digital Social Network Technology and the Complex Organizational Systems. **VINE**, v.37, n.2, p.180-191, 2007.

HENDERSON, A.; BOWLEY, R. Authentic Dialogue? The Role of “friendship” in a Social Media Recruitment Campaign. **Journal of Communication Management**, v. 14, n. 3, p. 237-257, 2010.

LEMES, A.; WESCHENFELDER, G. A Influência das Redes Sociais nos Processos

de Recrutamento e Seleção. **Gestão Contemporânea: Revista de Negócios da Cesuca**, v.2, n.3, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MARQUES, V. **Redes Sociais 360: Como Comunicar Online**. 2.ed. São Paulo: Editora Actual, 2020.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

NAKAYAMA, M. K.; PILLA, B. S.; BINOTTO, E. (Org.) **@-RH Conceitos e Práticas de RH Eletrônico**. Passo Fundo: Editora UPF, 2006.

PONDÉ, F. A. **O Impacto das Mídias Sociais no Processo de Recrutamento e**

**Seleção**. 2019. 50f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

RIBEIRO R. B. **Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas**. Lisboa, Editora RH, 2007.

SAMEEN, S.; CORNELIUS, S. Social Networking Sites and Hiring: How Social Media Profiles Influence Hiring Decisions. **Journal of Business Studies Quarterly**, v.7, n.1, p.27-35, 2013.

SOUZA, R. A. de. O Impacto das Redes Sociais nos Processos de Recrutamento e Seleção. **Revista F**, v.27, n.127, 2023.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

ZUCCO, A.; NEVES, G. R. Gestão de Pessoas como Diferencial Competitivo para as Organizações. **Administração, Contabilidade e Economia: Entendendo Desafios**, v.1. Minas Gerais: Editora Union, 2023. p.96-108.