

## REDES SOCIAIS COMO FERRAMENTA PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

SABRINA LEE CHACON<sup>1</sup>  
DANIELE REGINA GARCIA KUMANAYA<sup>2</sup>

### RESUMO

Conforme a gestão de pessoas evoluiu, os processos de recrutamento e seleção precisaram se adaptar à mudança constante. O perfil dos candidatos como consequência, se modificou; o dos recrutadores, também, assim como suas estratégias e ferramentas. No contexto de um mundo cada vez mais digitalizado, é gritante o crescimento constante das redes sociais, amplamente utilizadas por diversos grupos sociais, sendo um deles, os profissionais de recrutamento. Observou-se a praticidade das redes sociais no processo de Recrutamento e Seleção (R&S) quando utilizadas de maneira estratégica, auxiliam na otimização do R&S, principalmente na gestão de tempo, alcance de candidatos e na redução de custos do processo.

**Palavras-chave:** Ferramenta de Recrutamento; Recrutamento e Seleção; Recursos Humanos; Redes Sociais.

### ABSTRACT

As people management has evolved, recruitment and selection processes have had to adapt to constant change. Consequently, the profile of candidates has changed — and so has that of recruiters, along with their strategies and tools. In the context of an increasingly digitalized world, the constant growth of social media is evident. These platforms are widely used by various social groups, including recruitment professionals. The practicality of social networks in the Recruitment and Selection (R&S) process has been observed when used strategically, as they help optimize R&S, especially in terms of time management, candidate reach, and cost reduction.

**Keywords:** Recruitment Tool; Recruitment and Selection; Human Resources; Social Media.

---

<sup>1</sup>Graduação, Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC-MC. Mogi das Cruzes-SP. – E-mail: [sabrina.chacon@fatec.sp.gov.br](mailto:sabrina.chacon@fatec.sp.gov.br)

<sup>2</sup>Docente, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC-MC. Mogi das Cruzes-SP.

## INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas, para Chiavenato, (2014) é a área que possibilita a colaboração eficaz entre os colaboradores de uma empresa por meio de diversas atividades e processos, promovendo a eficácia organizacional, o alcance de sua missão e objetivos, a promoção saudável e produtiva da competitividade entre os colaboradores, a produção e retenção de pessoas bem treinadas na empresa, a propagação de um ambiente de trabalho satisfatório, manutenção da qualidade de vida e a adaptação a mudanças.

Nesse sentido, a gestão de pessoas também desempenha um papel importante no R&S. O processo de recrutamento, nas palavras de Akita, Santos e Venâncio (2021), se baseia na procura e atração de potenciais candidatos para as vagas de emprego que a empresa divulga. E quando se fala de seleção, é possível afirmar que é o momento em que o candidato e o recrutador se encontram para a validação dos dados do currículo do indivíduo, julgando-os como verdadeiras ou não. Nesse contexto, as ferramentas virtuais, como as redes sociais, inauguraram uma nova era, tanto para as empresas quanto para os candidatos, influenciando o R&S das empresas (Melo e Andrade, 2023).

Com o avanço da tecnologia, a Internet trouxe mudanças extremamente relevantes durante as décadas passadas, na vida social e no mercado de trabalho, exibindo novas maneiras de aprender, trabalhar e viver. Portanto, a era da cultura digital inevitavelmente se espalhou mundo afora e o modificou profundamente (Kenski, 2015). Ela não se limita a funcionar apenas em computadores ou aparelhos celulares, mas também em televisões, geladeiras e até mesmo em campanhas, tornando a internet uma ferramenta muitas vezes insubstituível no nosso dia a dia (You, NHS One, 2020).

Quando se fala da influência do uso da internet, é importante comentar a respeito do surgimento das redes sociais, utilizadas não só para lazer e estudo, mas para a busca de um emprego. Diversos profissionais procuram vagas compatíveis com suas necessidades e valores, o que se tornou um processo facilitado, em comparação com

períodos anteriores. Como exemplo, agora é possível pesquisar empresas e suas informações no conforto de casa. As empresas também usufruem dessa maravilhosa ferramenta durante o processo de recrutamento ao realizar uma pré-avaliação do candidato, analisando as suas redes sociais, podendo identificar o indivíduo que melhor se encaixe com o perfil da vaga (Köpp; Paula; Olbrzymek, 2014).

Diante desse cenário em constante evolução, este artigo visa investigar a utilidade das mídias sociais no processo de R&S do ponto de vista dos recrutadores. Será explorado como eles fazem uso dessa ferramenta, além de analisar se de fato as redes facilitam o processo seletivo. O método escolhido para a coleta e estudo de dados é a pesquisa quantitativa, por meio de uma pesquisa estruturada especificamente para profissionais do recrutamento e seleção.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

A metodologia foi dividida em 03 (três) partes, na primeira utilizou-se uma revisão bibliográfica em livros, revistas e artigos científicos contendo as palavras-chaves recrutamento e seleção, internet e redes sociais para basear e explicar o tema central do estudo, redes sociais como ferramentas para o recrutamento e seleção.

Na segunda etapa foi aplicado um questionário de 15 perguntas na plataforma Google Forms, abrangendo perguntas relacionadas à identificação do público que atingiu a pesquisa, como gênero, faixa etária, grau de escolaridade e se atua na área de R&S. O formulário foi compartilhado via WhatsApp e Instagram, no período de 21/08/2025 a 10/09/2025.

Na terceira e última etapa, desenvolveu-se análise e conclusão dos dados reunidos no questionário, relacionando-os com o tema estudado e tornando possível o entendimento de como as redes sociais se entrelaçam com o R&S como uma ferramenta.

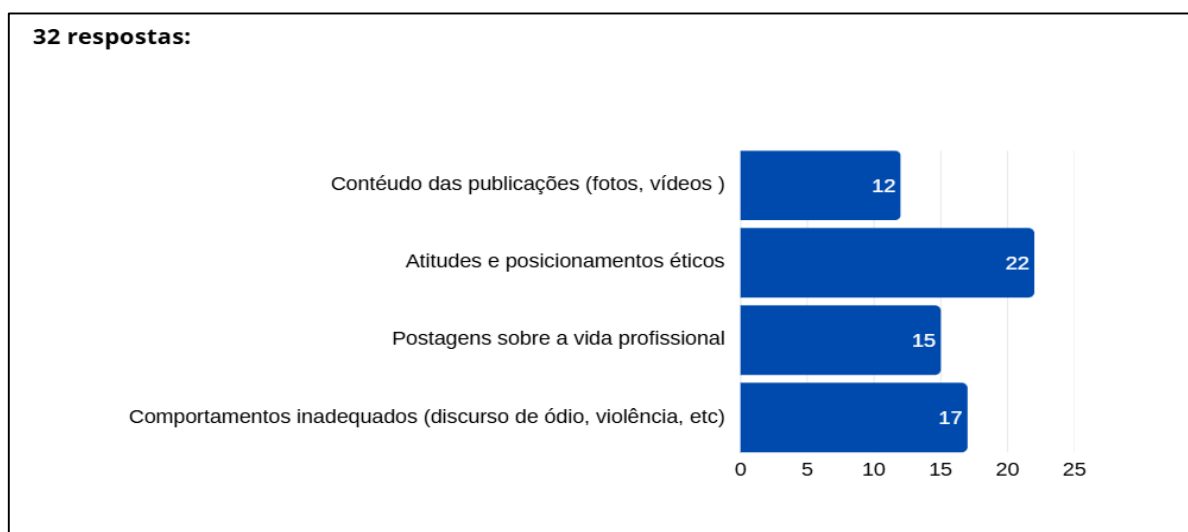
## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi respondido no total por 32 pessoas, majoritariamente por mulheres, representando 28 respostas do total dos participantes, com a faixa etária predominante de 35-44 anos. O grau de escolaridade que mais apareceu foi o de pós-graduação, seguido do ensino superior incompleto, em qualquer área. Dessa amostra, 31 pessoas trabalham com o Recrutamento e Seleção e 27 utilizam as redes sociais como ferramenta neste mesmo ramo.

Os participantes demonstraram uma preferência pela plataforma LinkedIn para a busca por candidatos, mas alguns ainda utilizam outras como Instagram e Facebook. O RH 4.0 trouxe essa mudança da forma como se trabalha e com quais recursos, utilizando-se de tecnologias como as próprias redes sociais para a otimização da gestão de pessoas (Melo; Andrade, 2023).

Quando questionados sobre o que procuram nas redes sociais, os aspectos mais observados nas páginas dos candidatos são atitudes e posicionamentos éticos, com 22 votos, seguidos de comportamentos inadequados e depois, postagens sobre a vida profissional, conforme mostra o Gráfico 1 – Aspectos mais observados nas páginas pessoais dos candidatos.

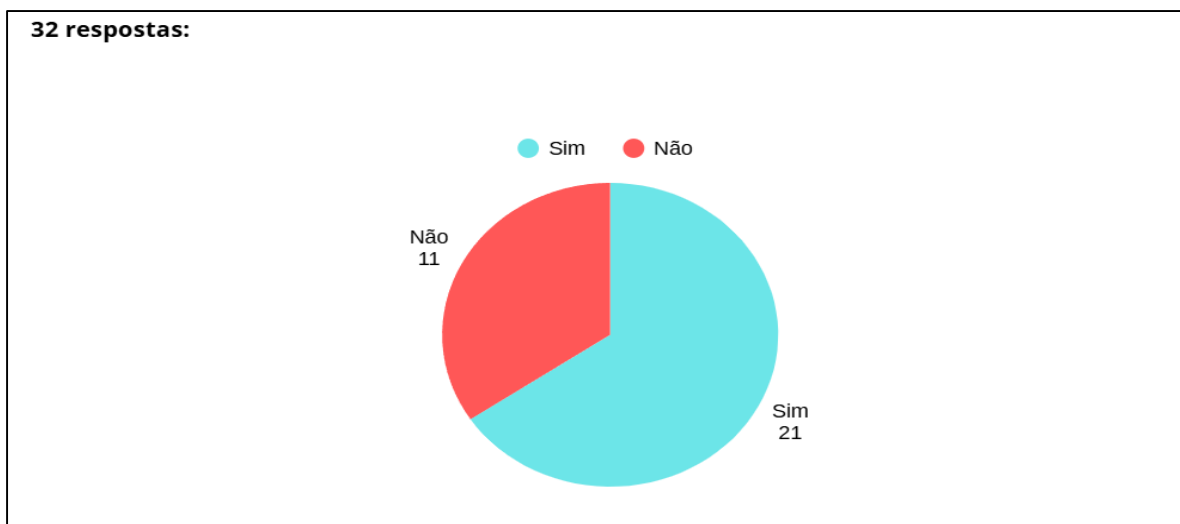
**Gráfico 1.** Aspectos mais observados nas páginas pessoais dos candidatos.



**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

Analisando o Gráfico 2 - Descarte de candidatos após a verificação de informações online, é revelado que 21 participantes relataram o descarte de um candidato após realizar pesquisas em suas redes sociais, seja por conteúdos inapropriados em suas postagens ou por atitudes e posicionamentos éticos que não se alinham com a cultura organizacional em que estão inseridos. Logo, para Silva e Albuquerque (2019) gerenciar a própria imagem online se tornou algo de extrema importância para os indivíduos que procuram uma oportunidade profissional, uma vez que os recrutadores estão se tornando mais vigilantes a respeito do aspecto digital do candidato.

**Gráfico 2.** Descarte de candidatos após a verificação de informações online.

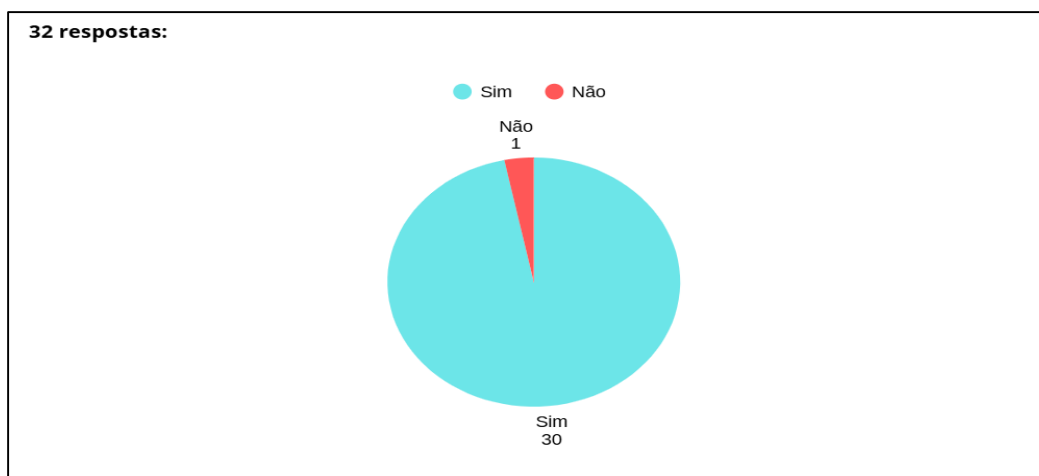


**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

Além da pesquisa de informações dos candidatos, outro uso para as redes sociais é a divulgação de vagas, como observado no Gráfico 3 - Utilização das redes sociais para divulgação de vagas de emprego. Essa prática não está apenas em plataformas especializadas, como a Gupy, mas também ocupa espaço nas redes sociais, como observado com 30 participantes utilizando-as para a publicação de vagas, além de acreditarem que a divulgação online também direciona um público

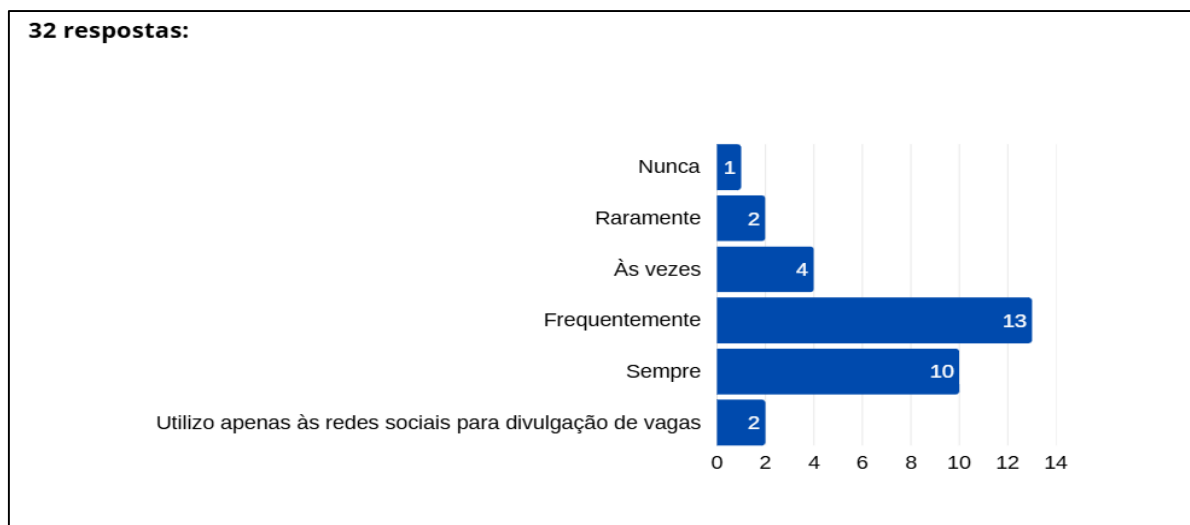
mais diverso a elas. De acordo com Ribeiro (2020), a popularização das redes sociais tornou plausível a sua utilização na divulgação de oportunidades de emprego, uma vez que o fluxo de pessoas nessas áreas é intenso, facilitando a disseminação das informações necessárias para que o candidato se inscreva.

**Gráfico 3.** Utilização das redes sociais para divulgação de vagas de emprego.



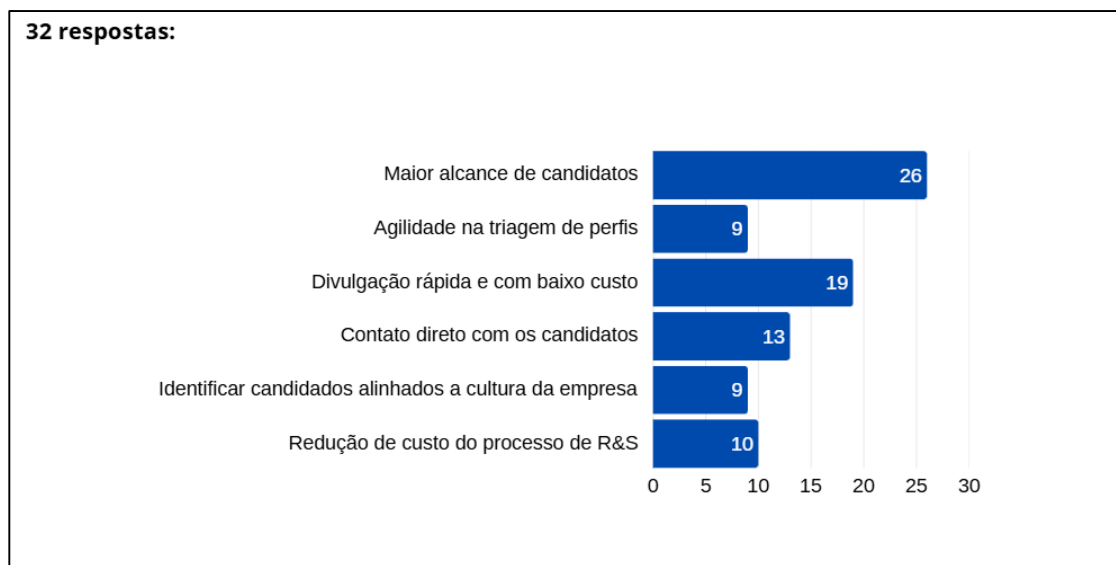
**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

O Gráfico 4, - Frequência de publicação de vagas de emprego em redes sociais, demonstra um uso frequente dessa ferramenta para a publicação de vagas, com 13 participantes no total, seguidos de 10 pessoas relatando que a utilizam sempre para essa finalidade. Apenas uma pequena parcela da amostra se abstém do uso dessa ferramenta, e como afirma Toczek (2023), a divulgação de vagas se tornou uma prática comum atualmente, permitindo que as mídias sociais transformem a maneira que o recrutamento ocorre, assim como as relações humanas ao decorrer do processo seletivo.

**Gráfico 4.** Frequência de publicação de vagas de emprego em redes sociais.

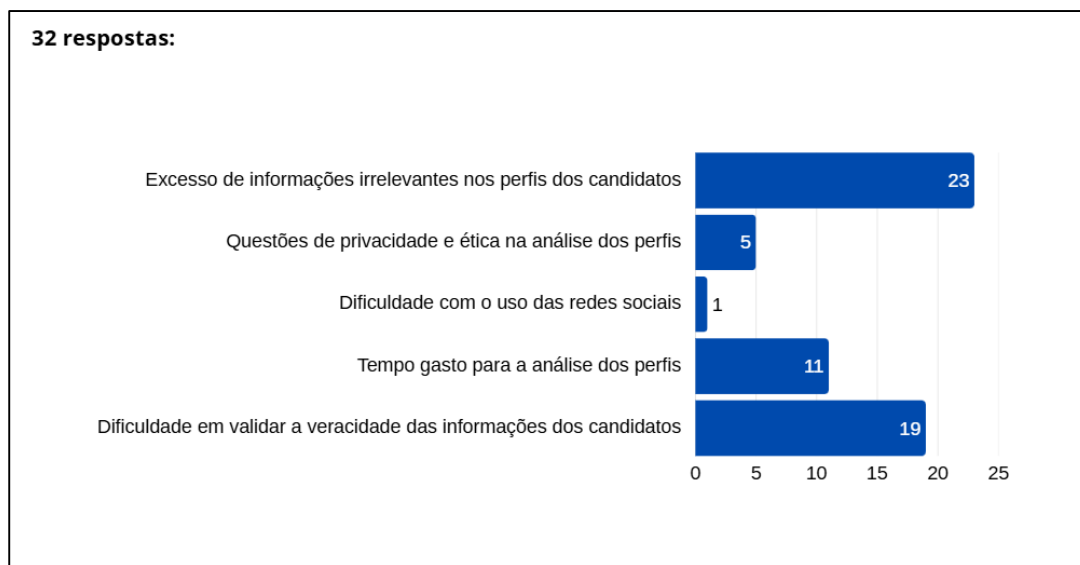
**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

Como observado no Gráfico 5 - Vantagens do uso das redes sociais no processo de R&S, o principal benefício, na opinião dos participantes, é o maior alcance de candidatos, seguida pela divulgação rápida com baixo custo, e por fim, o contato direto com os candidatos. A realidade do recrutamento virtual poderia não ser uma ideia plausível há alguns anos, mas atualmente, com o crescimento da digitalização e popularidade dos ambientes virtuais, os profissionais de Recursos Humanos tornaram-se gradativamente mais imersos nessa nova realidade (Araújo, 2022).

**Gráfico 5.** Vantagens do uso das redes sociais no processo de R&S.

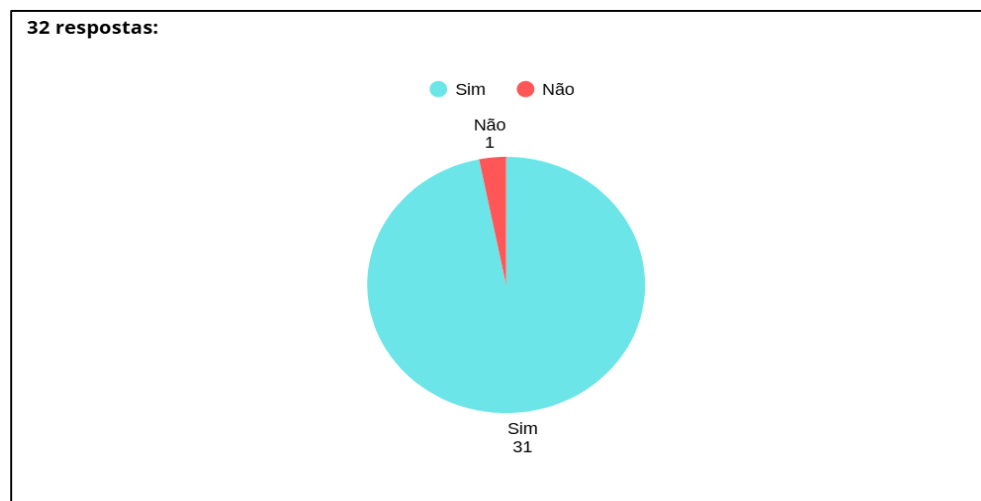
**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

Os maiores desafios do uso desta ferramenta, conforme relatado por 23 pessoas, é o excesso de informações irrelevantes nos perfis dos candidatos e a dificuldade de validar a veracidade das informações. Entretanto, apesar de apresentar certas desvantagens, seus pontos positivos ainda se sobressaem, é amplamente utilizada e continuará a crescer e mudar a maneira como o R&S online é praticado. A proximidade entre candidato e empresa que o ambiente virtual gera é valorizada, mesmo com algumas dificuldades durante o processo seletivo (Neto; Scatolin, 2020).

**Gráfico 6.** Desafios do uso das redes sociais no processo de R&S.

**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

Por fim, como apresentado no Gráfico 7 - As redes sociais são ferramentas úteis no processo de R&S? — 31 pessoas acreditam que as mídias sociais se apresentam como uma ferramenta útil para a área de Recrutamento e Seleção. De acordo com Melo e Andrade (2023), os recrutadores utilizam dessa ferramenta para além da divulgação de vagas, como a seleção de currículos e atualizações eficientes do banco de dados da organização, o que possibilita uma melhor gestão de tempo e agilidade no processo de R&S, resultando na escolha do candidato que melhor se encaixa nos moldes da vaga e da organização.

**Gráfico 7.** As redes sociais são ferramentas úteis no processo de R&S?

**Fonte:** Elaborado pelos autores, (2025).

**CONCLUSÃO**

Os resultados apresentados destacam a utilidade das redes sociais no processo de R&S, principalmente no que se diz respeito a agilidade, maior alcance de candidatos e otimização de tempo e custos. Entretanto, elas não vieram para substituir completamente os métodos tradicionais, mas como ferramentas que auxiliam e agilizam os processos, trazendo consigo resultados eficazes e de menor custo, compatíveis com o mundo acelerado em que estamos inseridos. O processo de recrutamento e seleção, integrado com o uso auxiliar das redes sociais, possui grande potencial, mesmo possuindo alguns pontos fracos.

Para superá-los, é possível adotar estratégias específicas como a utilização de filtros avançados para a pesquisa de informações, realização de cruzamento de dados para comparar as informações coletadas com o currículo, além do uso de inteligência artificial, uma tecnologia crescente e poderosa, para uma análise mais rápida dos perfis pessoais dos candidatos. Portanto, as redes sociais apresentam-se com o poder de conectar empresa e candidato de maneira ágil e se for aprimorada continuamente,

poderá beneficiar de maneira eficiente tanto os recrutadores quanto os candidatos durante o processo de R&S.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKITA, L. da S.; SANTOS, G. C. dos.; VENÂNCIO, G. V. dos S. **Recrutamento e seleção de pessoal**. Trabalho de conclusão do Curso (Curso do Ensino Médio Integrado ao Técnico de Administração) da Etec "Frei Arnaldo Maria de Itaporanga". Votuporanga/SP, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/9300> — Acesso em mar/25.

ARAÚJO, J. G. de. **E-RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E REDES SOCIAIS: uma análise das redes sociais e sua influência sobre as práticas de recrutamento e seleção**. TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/2241> — Acesso em nov/25.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª Edição, Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://faculdadeplus.edu.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o-Idalberto-Chiavenato-2014-1.pdf> — Acesso em fev/25.

KENSKI, V. M. **Educação e internet no Brasil**. 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Vani-Kenski/publication/281121751\\_Educacao\\_e\\_Internet\\_no\\_Brasil/links/55d7b62c08aed6a199a6917f/Educacao-e-Internet-no-Brasil.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vani-Kenski/publication/281121751_Educacao_e_Internet_no_Brasil/links/55d7b62c08aed6a199a6917f/Educacao-e-Internet-no-Brasil.pdf) — Acesso em mar/25.

KÖPP, D. P.; DE PAULA, A. M.; OLBRZYMEK, J. R. **REDES SOCIAIS: ferramenta de recrutamento**. *Maiêutica* — Estudos Contemporâneos Em Gestão Organizacional, 2(1), 2014. Disponível em: [https://revistas.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO\\_EaD/article/view/1266](https://revistas.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1266) — Acesso em abr/25.

MELO, A. C.; ANDRADE, J. do N. T. **Recrutamento e Seleção: Do Analógico ao Digital**. *ID on Line. Revista De Psicologia*, 17(66), 126–142, 2023. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3767> — Acesso em abr/25.

NETO, A. de Q. M.; SCATOLIN, H. G. **Recrutamento e seleção: Um contraste entre o novo e o tradicional**. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 05, Ed. 03, Vol. 12, pp. 33-48, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/novo-e-o-tradicional> — Acesso em maio/25.

RIBEIRO, C. de D. **O Uso da Tecnologia e Redes Sociais no Processo Recrutamento e Seleção no Banco Itaú**. 2020. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade Evangélica de Rubiataba, Rubiataba, 2020. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/17899/1/2020%20-%20TCC%20-%20CAMILA%20DE%20DEUS%20RIBEIRO.pdf> — Acesso em nov/25.

SILVA, A. C. P.; ALBUQUERQUE, J. da S. **As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção**. Business Journal, 1(1), 18–35, 2022. Disponível em: <https://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002> — Acesso em maio/25.

TOCZEK, J. C. **Mídias sociais nos processos de recrutamento e seleção: sua utilização por recrutadores e recrutados**. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2023. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/33018> — Acesso em jun/25.

YOU, NHS One, and Your Family. **"Internet."**. Nhs. Uk, 2020. Disponível em: <https://www.zayo.com/wp-content/uploads/ZAYO-Digital-Literacy-Using-the-Internet.pdf> — Acesso em abr/25.