

Francine Souza Silva

*Pesquisadora da Universidade
Federal de Pelotas (Brasil)*

francinesouza@outlook.com

Francielle Molon da Silva

*Professora da Universidade
Federal de Pelotas (Brasil)*

franmolon@yahoo.com.br

**AS REDES SOCIAIS VIRTUAIS E A SUA
INFLUÊNCIA NOS PROCESSOS DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

**THE VIRTUAL SOCIAL NETWORKS AND THEIR INFLUENCE
IN THE SELECTION AND SELECTION PROCESSES**

**LAS REDES SOCIALES VIRTUALES Y SU INFLUENCIA EN LOS
PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

RESUMO

As redes sociais virtuais (RSV) vêm transformando a interação das empresas com a sociedade. Assim, esse estudo tem como objetivo compreender como as RSV administradas pelos candidatos podem influenciar nos processos de recrutamento e seleção dentro das empresas. Tratou-se de uma pesquisa exploratória descritiva, com uma abordagem quantitativa, sendo aplicados questionários a 26 profissionais com experiência nos processos de recrutamento e seleção. Os resultados obtidos evidenciam que as RSV são eficientes na busca e identificação de candidatos, sendo que as informações encontradas nos perfis pessoais das RSV dos candidatos podem influenciar os processos de recrutamento e seleção.

Palavras-chave: Práticas de Gestão de Pessoas. Recrutamento e Seleção. Redes Sociais Virtuais.

ABSTRACT

Virtual social networks (VNS) are transforming the interaction of companies with society. With this in mind, the objective of this study was to understand how the VNS managed by candidates can influence the recruitment and selection processes within companies. Then, it is a descriptive exploratory research, with a quantitative approach, applied to 26 professionals with experience in recruitment and selection processes. The results obtained in this study show that, in the perception of recruiters, the VNS are efficient in the search and identification of candidates. It was also possible to identify that the information found in the personal profiles of the candidates' VNS can influence in the opinion of recruiters during the recruitment and selection processes.

Keywords: People Management Practices; Recruitment and Selection; Virtual Social Networks.

RESUMEN

Las redes sociales virtuales (RSV) han estado transformando la interacción de las empresas con la sociedad. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo comprender cómo el RSV administrado por los candidatos puede influir en los procesos de reclutamiento y selección dentro de las empresas. Fue una investigación exploratoria descriptiva, con un enfoque cuantitativo, y se aplicaron cuestionarios a 26 profesionales con

Dados para contato:

*Francielle Molon da Silva
Universidade Federal de Pelotas
R. Gomes Carneiro, 1 - Centro, 96010-
610, Pelotas, RS, Brasil.*

URL da Homepage:
<https://ufpel.edu.br/>

Recebido em: 19/02/2020
Aprovado em: 18/02/2021

DOI:
<http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i2.47266>

experiencia en los procesos de reclutamiento y selección. Los resultados obtenidos muestran que el RSV es eficiente en la búsqueda e identificación de candidatos, y la información que se encuentra en los perfiles personales de RSV de los candidatos puede influir en los procesos de reclutamiento y selección.

Palabras clave: Prácticas de Gestión de Personas; Reclutamiento y Selección; Redes Sociales Virtuales.

1 INTRODUÇÃO

Nos anos 1990, com o surgimento da Grande Teia Mundial (*WWW: World Wide Web*), a internet se expandiu globalmente permitindo aos usuários de diferentes partes do mundo se comunicarem uns com os outros através de um ambiente que, posteriormente, seria chamado de “ciberespaço”. Nesse sentido, podemos observar aquilo que Rheingold chamou de “comunidades virtuais”, definindo-as como sendo uma agregação de culturas proveniente do encontro sistemático dos indivíduos dentro do ciberespaço. Pessoas partilhando valores, interesses, metas e posturas por intermédio de interações no universo em rede: dessa forma foi possível identificar um certo tipo de padrão de comportamento individual dentro desse novo modelo de organização social (RHEINGOLD, 1996).

Atualmente, na sociedade globalizada, a internet não é apenas uma tecnologia de comunicação, mas sim, algo fundamental para muitas áreas de atividades sociais, políticas e econômicas. Segundo Castells (2003), a internet é como se fosse um tecido de nossas vidas. Assumindo que a tecnologia da informação é a revolução do nosso tempo, assim como a eletricidade foi na Era Industrial, podemos equiparar a internet com o avanço da rede elétrica ou do motor elétrico, dado o seu poder em distribuir com força a informação ao longo de todo o domínio de atividade dos seres humanos.

Dentre os diversos tipos de redes sociais virtuais (RSV) existentes, encontramos algumas cujo objetivo é aproximar as pessoas no âmbito profissional, seja para realizar novos negócios ou conseguir uma oportunidade de trabalho. Neste ambiente virtual, os conteúdos publicados são analisados cautelosamente, com o intuito de filtrar informações que indiquem uma boa escolha, tanto do candidato quanto da empresa em processo de recrutamento e seleção. Empresas de diversos ramos começaram a estudar o comportamento das pessoas nessas RSV, a fim de conhecer melhor seus perfis e padrões de comportamento que só seriam observados conhecendo-as pessoalmente (QUEIROZ, 2014).

Empregar pessoas sem a qualificação ideal custa muito à empresa. Pessoal desqualificado ou em desacordo com a cultura da organização pode acarretar problemas no atendimento e na produ-

ção; gerar hostilidade por parte de clientes e fornecedores; ou, ainda, incitar conflitos interpessoais e intergrupais – o que agrava a rotatividade de pessoal e pode gerar ainda mais complicações (GIL, 2012).

Nesse sentido, o problema de pesquisa do presente trabalho se propôs a questionar: “Os perfis nas redes sociais virtuais de candidatos às vagas de emprego impactam nos processos de recrutamento e seleção?”. A escolha do tema se justifica pela sua inovação, assumindo a existência de uma possível correlação entre o âmbito empresarial e as RSV. Demo, Fogaça e Costa (2018) corroboram com a relevância desta pesquisa, ao afirmarem que existem várias lacunas no que tange aos estudos sobre recrutamento e seleção no cenário nacional, e que esta abordagem devia ser mais explorada por pesquisadores. Como objetivo geral dessa pesquisa, buscou-se compreender como as RSV administradas pelos candidatos podem influenciar nos processos de recrutamento e seleção dentro das empresas. Como objetivos específicos, o trabalho visou: identificar que tipos de comportamento – por parte dos candidatos – chamam mais atenção dos recrutadores (positiva e negativamente); identificar quais RSV são mais utilizadas por recrutadores para a realização de buscas por perfis; além de investigar em qual etapa dos processos de recrutamento e seleção as RSV são mais utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A facilidade na troca de informações proporcionada pela internet transformou a conexão em algo indispensável no dia a dia da grande maioria das pessoas. Estar presente nesse ambiente *online* não é mais uma prerrogativa exclusiva das empresas. As pessoas estão conectadas e, na mesma medida em que a comunicação flui, observamos os mais variados tipos de engajamento entre os seres humanos nesse ambiente virtual. Essa é uma tendência que podemos observar ao redor de todo mundo: a formação de grupos sociais de discussão por intermédio de computadores (RHEINGOLD, 1996).

Nesse meio, normas e laços sociais são criados e alterados ao longo do tempo na medida em que mais pessoas se juntam ao grupo. Isso dá início à construção de uma cultura muito diversificada e infinitamente mais dinâmica visto que, nessa rede, são consideravelmente menores os limites de tempo e espaço. Dentro das comunidades virtuais são encontrados diálogos e/ou informações de variados assuntos: do mercado empresarial às pesquisas acadêmicas, das piadas aos pensamentos intelectuais. Todas elas, na essência da sua diversidade, possuem uma característica em comum: o que foi enviado já está sendo lido em tempo real. Não há a possibilidade de se voltar atrás no compartilhamento dessas informações e mensagens (RHEINGOLD, 1996).

Os relacionamentos se intensificaram e passaram a permear essa rede virtual de pessoas, culminando naquilo que passamos a conhecer como RSV. Nesse contexto, as RSV podem ser iden-

tificadas como um conjunto de pessoas conectadas por meio da aplicação da tecnologia e do uso da internet (FRAGOSO, 2017). Estas são locais de compartilhamento de informações onde indivíduos, que agora interconectados, buscam aproximar valores comuns e atingir objetivos pessoais e profissionais partilhados mediante as relações estabelecidas com outras pessoas ou instituições (CARDOSO, 2016). De modo geral, as publicações feitas por cada pessoa são informações públicas, o que – em certa medida –, fomenta a definição de perfil de cada indivíduo dentro dessas redes (FRAGOSO, 2017).

De acordo com Formentin *et al* (2014), as RSV tomaram a atenção das pessoas no mundo todo em função de eventos ocorridos em 2008. O primeiro deles foi durante a campanha presidencial de Barack Obama e John McCain nos Estados Unidos, em que foi possível acompanhar a opinião da população norte-americana por intermédio do Facebook. Já no Brasil, nota-se o impacto causado por essas mídias sociais, quando analisamos os dados coletados em pesquisas. De acordo com o IBOPE (2010, *apud* Revista EXAME, 2011), 87% dos usuários brasileiros que possuíam acesso à internet, faziam uso de uma mídia social. Deste montante, 80% utilizavam esse serviço para fins pessoais.

Nesse contexto de expansão das RSV e da sua crescente adesão – tanto por parte das pessoas quanto das organizações –, existem boas oportunidades para as empresas que souberem operar essas plataformas como recurso de trabalho. Para a área de RH, especificamente, as RSV ganham força como ferramentas úteis na obtenção de dados de talentos e no ganho incremental de eficiência (sobretudo financeira) com os processos de recrutamento e seleção (CASSIANO; LIMA; ZUPPANI, 2016).

Segundo Guimarães e Arieira (2005), uma organização depende dos seus funcionários e colaboradores para atingir seus objetivos de mercado. Um alinhamento entre as expectativas da empresa e as potencialidades encontradas em cada indivíduo é um dos principais fatores buscados nos processos de recrutamento e seleção (FIDALGO; CARNEIRO, 2016). Outro ponto importante, segundo Almeri, Martins e Paula (2013), diz respeito ao alinhamento cultural dos profissionais que compõem a força de trabalho com os códigos de conduta e posicionamento de mercado estabelecidos pela empresa.

Toda escolha organizacional, em alguma medida, demanda do estabelecimento de critérios capazes de garantir legitimidade para o processo de tomada de decisões. Por definição, os processos de recrutamento e seleção são processos estabelecidos pelas empresas para garantir que a contratação de novos profissionais seja feita da maneira correta – garantindo a compatibilidade entre o profissional e a organização (ALMERI; MARTINS; PAULA, 2013). De acordo com Gil (2012), os processos de recrutamento e seleção devem ser realizados com a maior competência possível, visto que as pessoas são o mais importante ativo que dispõem as organizações. Falhas nesses proce-

dimentos podem comprometer seriamente os processos de gestão futuramente desenvolvidos. Na sua definição, recrutamento e seleção são ações tomadas pelas empresas a fim de complementar suas necessidades de recursos humanos. Araújo (2006), diz que há uma interligação entre ambos os processos de recrutamento e de seleção, ainda que seus resultados sejam diferentes. Para esse autor, o recrutamento significa a etapa inicial do processo, onde se faz a identificação e atração de um grupo de candidatos. Já na seleção, que é a etapa posterior, é definido o profissional a ser contratado para o cargo de interesse.

O recrutamento tem mais probabilidades em alcançar os seus objetivos se as suas fontes refletirem o tipo de cargo pretendido, ou seja, existem fontes de recrutamento mais eficazes que outras dependendo da posição em aberto. Nesse contexto, é importante nos referirmos à importância que a internet tem assumido, ultimamente, nos processos de recrutamento e seleção graças ao aumento da diversidade de candidatos e aos custos reduzidos - além da facilidade e rapidez que ela proporciona em um mundo cada vez mais conectado (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005).

Há duas modalidades de recrutamento: o interno e o externo. O primeiro é realizado dentro da própria organização e o segundo, no mercado de trabalho. Segundo Bohlander, Snell e Shermann (2005, p. 76):

O recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários. O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou de fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de RH e dos requisitos do cargo a ser preenchido.

Cada um destes dois tipos de recrutamento (interno e externo) pode apresentar vantagens e desvantagens para o processo e para a organização. Cabe aos gestores, juntamente, com a área de Gestão de Recursos Humanos (GRH), analisarem o que é melhor para a empresa. Não basta apenas definir um perfil a selecionar, mas também, fazer uma reflexão sobre o tipo de profissional que se procura (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005).

Após o recrutamento, dá-se início ao processo de seleção e é nesse sentido que Reis (2010) defende a importância do planejamento para que imprevistos não prejudiquem esse procedimento tão importante para as empresas – como a contratação de um profissional que não esteja, eficientemente, alinhado com o perfil da vaga. Após o recrutamento, a empresa precisa selecionar os melhores – os mais alinhados tanto tecnicamente quanto filosoficamente com a empresa. Além disso, é feita uma triagem dos profissionais que melhor se encaixam no perfil da vaga de interesse. Segundo Marras (2016, p.65), “[...] seleção de pessoal é uma atividade do sistema de ARH, que tem por finalidade escolher, sob uma metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa”.

Lacombe (2011), enumera os principais métodos utilizados para os processos de seleção, sendo eles: triagem preliminar de currículos, entrevista, informações de pessoas confiáveis, testes técnico-profissionais, testes psicológicos, dinâmica de grupo, entrevistas pelas chefias futuras, informações de empregos anteriores, informações cadastrais e exame médico. Conforme Tegen (2018) em entrevista para o site G1, os recrutadores também pesquisam os perfis de candidatos nas RSV quando estes chegam na fase final (entrevista com o empregador). “Em alguns casos, os perfis nas Redes sociais valem como critério de definição para que uma pessoa seja contratada ou descartada” (TEGON, 2018). A entrevistada ainda acrescenta que no contato presencial é possível ver a mensagem que o candidato deseja passar, porém sempre existe um outro lado que ele não expõe – e que é possível verificar pelas RSV.

3 METODOLOGIA

A pesquisa leva em conta a abordagem quantitativa, que segundo Michel (2015), é um estilo de abordagem caracterizado pela ideia de que tudo pode ser quantificado, ou seja, que é possível traduzir em números opiniões, problemas e informações, tornando-os mais facilmente entendíveis após essa associação numérica.

Quanto aos objetivos, esse estudo é classificado como exploratório e descritivo. “A pesquisa exploratória é caracterizada por seu desenvolvimento e esclarecimento de ideias, tendo como objetivo oferecer uma visão panorâmica, uma primeira aproximação a um determinado fenômeno que é pouco explorado” (GONÇALVES, 2007, p.67). No que se refere ao caráter descritivo, Gil (2018), explica que pesquisas desse estilo tem o intuito de descrever características de uma população ou fenômeno, ou ainda identificar relações entre variáveis. Michel (2015) em sua explicação sobre pesquisas quantitativas, acrescenta que é muito comum associar a abordagem quantitativa com estudos de finalidades descritivas, o que corrobora com o caminho tomado no presente artigo.

Em relação aos procedimentos técnicos, esta pesquisa pode ser classificada como um levantamento. Gil (2018) afirma que este tipo de pesquisa é caracterizada pela interrogação direta às pessoas cujo comportamento se deseja investigar. O autor ainda acrescenta: “Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados” (GIL, 2018, p. 50).

Para realizar a coleta dos dados, foi utilizado um questionário com perguntas fechadas (sendo algumas delas de múltipla escolha), elaborado através da ferramenta *Google Docs* e, posteriormente, enviado aos participantes. A amostra utilizada foi não-probabilística e por conveniência (CRESWELL, 2010). Os participantes da pesquisa foram pessoas responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção em diferentes organizações e setores de atividade, localizadas em sua maioria na cidade

de Pelotas/RS, porém, uma parcela menor de participantes pôde ser encontrada em outras cidades do país, visto que a pesquisa foi realizada por meio da internet. Todos os participantes válidos contemplaram os requisitos da amostra (exercer ou já ter exercido atividades de recrutamento e seleção de candidatos). Os questionários foram enviados através de referências informais, via e-mail, Facebook e abordagem à várias empresas, juntamente com a explicação do estudo e os seus objetivos. Para garantir o entendimento da linguagem utilizada no instrumento de coleta e da sua finalidade, foi realizado um pré-teste com parte da amostra selecionada, conforme recomendado por Gil (2018). Todas as respostas são de natureza confidencial e foi determinado anonimato aos respondentes. Barros e Leheld (2007) afirmam que este instrumento é largamente utilizado para o levantamento de informações, visto que ele permite que o pesquisador abranja um maior número de pessoas em um curto espaço de tempo, facilitando a tabulação dos dados, assegurando o anonimato (o que auxilia na liberdade das respostas e gera menor influência do pesquisador sobre o entrevistado), além de colaborar com a economia de tempo e recursos financeiros.

O instrumento de coleta foi uma adaptação do questionário de Fragoso (2017), juntamente com os demais autores estudados na pesquisa bibliográfica. No questionário foram definidas três dimensões de análise, sendo elas: familiarização dos profissionais com as RSV, objetivos da sua utilização e influência dessas ferramentas na tomada de decisão nos processos de recrutamento e seleção. O instrumento de coleta foi constituído por quatro fases: dados demográficos, familiarização e utilização, objetivos e influência das RSV na tomada de decisão.

Ao se realizar a definição da amostra, optou-se por focar em pessoas que tem ou já tiveram alguma experiência ligada aos processos de recrutamento e seleção dentro de empresas privadas. Em razão de muitos dos estudos encontrados a respeito do tema escolhido terem mostrado foco em agências especializadas em recrutamento e seleção (ALMERI; MARTINS; PAULA, 2013; QUEIROZ, 2014), objetivou-se nesse estudo dar uma ótica diferente: a de quem recruta e seleciona para a sua própria empresa.

Os dados obtidos foram tabulados na ferramenta de informática *Excel*® e, posteriormente analisados e representados graficamente, visando facilitar a sua visualização. Após essa análise, foi realizada uma interpretação dos resultados que consistiu em estabelecer uma relação entre os dados obtidos nesta pesquisa em comparação com os dados dos demais autores do estudo bibliográfico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O instrumento de coleta foi disponibilizado durante período de 30 dias por meios digitais e obteve 35 respondentes. Destes, 16 (45,7%) eram do sexo masculino e 19 (54,3%) do sexo feminino. Em relação à faixa etária, 2 (5,7%) possuíam até 20 anos, 15 (43,9%) possuíam de 21 a 30 anos, 10

(28,6%) tinham de 31 a 40 anos, 6 (17,1%) tinham de 41 a 50 anos e 2 (5,7%) tinham acima de 50 anos. No quesito nível de escolaridade, 3 (8,6%) possuíam ensino médio completo, 14 (40%) possuíam ensino superior incompleto, 11 (31,4%) possuíam ensino superior completo e 7 (20%) possuíam pós-graduação (MBA, mestrado, doutorado ou especialização). Tais dados podem ser verificados no Quadro 1.

Quadro 1: Dados demográficos da amostra

Gênero			Faixa etária			Escolaridade		
	Frequência	%		Frequência	%		Frequência	%
Feminino	19	54,3	Até 20 anos	2	5,7	Ensino Méd. Comp.	3	8,6
Masculino	16	45,7	21-30 anos	15	42,9	Ensino Sup. Incomp.	14	40
			31-40 anos	10	28,6	Ensino Sup. Comp.	11	31,4
			41-50 anos	6	17,1	Pós-graduação	7	20
			>50 anos	2	5,7			

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Para assegurar que todos os respondentes do questionário realmente haviam tido contato com os processos de recrutamento e seleção, foi adicionada a “pergunta-filtro”: “Alguma vez você já se envolveu com atividades de recrutamento e seleção de candidatos?”. Nela, os entrevistados que a respondiam de forma positiva, seguiam nas demais perguntas do questionário. Já os que respondiam de forma negativa, concluíam sua participação sem avançar. A partir dessa questão foi possível identificar as respostas “válidas” e “inválidas”. Ao todo, 26 participantes (74,3%) alegaram já terem tido algum contato com as atividades de recrutamento e seleção, configurando as respostas válidas, e 9 (25,7%) disseram que nunca tiveram contato, configurando as respostas inválidas.

Para encerrar a sessão do questionário que analisava a caracterização da amostra, perguntou-se sobre o setor de atividade em que o respondente atuava enquanto tinha contato com as práticas de recrutamento e seleção. Dos 35 respondentes, 20 (57,1%) eram da área de serviços, 8 (22,9%) eram da área do comércio e 7 (20%) eram da indústria.

Na segunda etapa do instrumento de coleta, buscou-se identificar de que forma os respondentes utilizavam as RSV, quais objetivos eles tinham em seu uso e qual era o nível de influência que essas ferramentas tinham na vida profissional dessas pessoas. No quesito “familiarização”, como se pode verificar no Quadro 2, as Redes Sociais mais utilizadas para fins pessoais foram WhatsApp, Facebook e Instagram, uma vez que a maior percentagem de respostas está incidida nas opções de escala “quase sempre” e “sempre”.

Quadro 2: Com que frequência você utiliza as RSV para fins pessoais?

	Facebook		LinkedIn		Instagram		Twitter		Google+		YouTube		WhatsApp	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	0	0	3	11,5	2	7,7	9	34,6	19	73,1	6	23,1	0	0
Raramente	5	19,2	12	46,2	5	19,2	8	30,8	4	15,4	5	19,2	0	0
Quase sempre	11	42,3	6	23,1	9	34,6	5	19,2	2	7,7	9	34,6	5	19,2
Sempre	10	38,5	5	19,2	10	38,5	4	15,4	1	3,8	6	23,1	21	80,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Para as respostas obtidas nesse questionamento, é possível perceber que os participantes estão familiarizados com a utilização das RSV, uma vez que a maioria as utiliza com bastante frequência – dado este que compõe a primeira dimensão da análise dos dados (FRAGOSO, 2017).

No que se refere aos objetivos de utilização das RSV para fins pessoais, como é possível verificar no Quadro 3, os respondentes alegaram que as utilizam com maior frequência para realizar contatos pessoais, coletar informações variadas (de locais, produtos e serviços), compartilhar experiências, realizar contatos profissionais, divulgar seu perfil pessoal e compartilhar opiniões. Mais da metade dos participantes respondeu que realiza estas 6 ações descritas “quase sempre” ou “sempre”. A utilização para a divulgação do perfil profissional e para relacionamento (com cônjuge, namorado) demonstrou ser menos realizada.

Quadro 3: Com que objetivo você utiliza as RSV?

	Contatos profiss.		Contatos pessoais		Div. perfil pessoal		Div. perfil profiss.		Compart. de experiências		Compart. de opiniões		Relacionamento		Coleta de informações	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	1	3,8	0	0	3	11,6	2	7,7	2	7,7	2	7,7	6	23,1	3	11,6
Raramente	9	34,6	1	3,8	7	26,9	10	38,5	7	26,9	8	30,8	9	34,6	2	7,7
Quase sempre	6	23,1	3	11,6	9	34,6	8	30,8	10	38,5	10	38,5	1	3,8	10	38,5
Sempre	10	38,5	22	84,6	6	23,1	5	19,2	7	26,9	5	19,2	6	23,1	10	38,5
Não se aplica	0	0	0	0	1	3,8	1	3,8	0	0	1	3,8	4	15,4	1	3,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os dados obtidos nessa questão estão de acordo com a literatura que indica que os usuários utilizam as RSV para o compartilhamento de informações em busca de valores e objetivos em comum, para conseguir uma aproximação em questões de interesse pessoal e profissional (CARDOSO, 2016).

No questionamento seguinte, buscou-se perceber quais são os métodos mais utilizados atualmente, no que diz respeito à divulgação de ofertas de emprego. Como é possível verificar no Quadro

4, as RSV apresentam a maior frequência de utilização, considerando que 77% dos respondentes alegaram escolher essa ferramenta “sempre” ou “quase sempre”. Na sequência, 57,7% utilizam as redes de contato para essa divulgação. As opções menos utilizadas pelos participantes foram jornais, empresas especializadas em recrutamento e site da empresa, considerando a quantidade em que as opções “não” e “sim, mas é raro” foram escolhidas.

Quadro 4: Você utiliza algum dos meios abaixo para a divulgação de ofertas de emprego?

	Jornal		Site da empresa		Site de empregos		Redes sociais		Anúncios em univ./escolas		Redes de contato		Empresas especializadas	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Não	16	61,5	9	34,6	9	34,6	1	3,8	6	23,1	1	3,8	8	30,8
Sim, mas é raro	5	19,2	7	26,9	6	23,1	4	15,4	7	26,9	8	30,8	11	42,3
Sim, quase sempre	2	7,7	1	3,8	5	19,2	8	30,8	6	23,1	8	30,8	3	11,6
Sim, sempre	0	0	4	15,4	4	15,4	12	46,2	4	15,4	7	26,9	2	7,7
Não se aplica	3	11,6	5	19,2	2	7,7	1	3,8	3	11,6	2	7,7	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Podemos verificar que a maioria da divulgação das ofertas de emprego utiliza como recurso o uso da internet. O recrutamento online é a maneira mais ampla, acessível e de menor custo, uma vez que permite alcançar um grande número de pessoas e não possui custos significativos (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005). Pelos resultados obtidos nesse estudo, percebe-se também que a tecnologia está substituindo ferramentas de recrutamento analógicas, tais como jornais e cartazes (FRAGOSO, 2017).

No que tange os principais objetivos para a utilização das RSV durante os processos de recrutamento e seleção, conforme pode ser verificado no Quadro 5, a maioria dos respondentes a utiliza “sempre” e “quase sempre” para divulgar vagas de emprego (84,6%), coletar informações de candidatos (77%) e fazer divulgação da empresa (77%).

Quadro 5: Quais os principais objetivos da utilização das RSV nos processos de recrutamento e seleção?

	Coleta de CVs		Coleta de infos. de candidatos		Div. de vaga		Div. de empresa		Contatar candidatos		Diversificar canais de recrutamento	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	8	30,8	0	0	2	7,7	1	3,8	8	30,8	1	3,8
Raramente	9	34,6	5	19,2	1	3,8	4	15,4	7	26,9	12	46,2
Quase sempre	2	7,7	10	38,5	7	26,9	8	30,8	6	23,1	7	26,9
Sempre	4	15,4	10	38,5	15	57,7	12	46,2	4	15,4	4	15,4
Não se aplica	3	11,6	1	3,8	1	3,8	1	3,8	1	3,8	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os resultados obtidos nessa etapa do estudo indicam que os participantes aproveitam a funcionalidade da divulgação de vagas de emprego para pesquisar candidatos e analisá-los. Além disso, essa divulgação de ofertas de emprego permite que as organizações divulguem as suas atividades e o âmbito do seu negócio (FRAGOSO, 2017).

Após conhecer os principais objetivos de utilização das RSV pelos profissionais, foi importante analisar em que fase do processo estes mais utilizam as ferramentas e quais são as mais frequentemente utilizadas para esse fim. Analisando os dados demonstrados no Quadro 6, pode-se perceber que 84,6% dos profissionais respondentes as utilizam “quase sempre” e “sempre” durante a fase de recrutamento, 80,8% as utilizam “quase sempre” e “sempre” durante o período de seleção e, após essas etapas, o uso diminui consideravelmente (50% após seleção e 38,5% após a contratação).

Quadro 6: Em que momento do processo de recrutamento e seleção você utiliza as RSV?

	Recrutamento		Seleção		Acompanhamento após seleção		Posterior a contratação	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Nunca	3	11,6	2	7,7	5	19,2	8	30,8
Raramente	1	3,8	3	11,6	8	30,8	8	30,8
Quase sempre	11	42,3	14	53,9	10	38,5	8	30,8
Sempre	11	42,3	7	26,9	3	11,6	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os dados apresentados no Quadro 6 indicam que há uma utilização das RSV muito maior durante as etapas de recrutamento e seleção, em comparação com as fases posteriores, o que vai ao encontro das colocações de Gil (2012) sobre a importância de realizar ambos os processos da melhor maneira possível.

Quando analisamos quais são as RSV mais utilizadas pelos profissionais no âmbito das suas funções, mais especificamente nos procedimentos de recrutamento e seleção, obtemos os seguintes resultados (demonstrados no Quadro 7): o Facebook apresenta a maior taxa de utilização, analisando a quantidade de respostas marcadas “quase sempre” e “sempre” (76,9%). Na sequência, a segunda RSV mais utilizada é o LinkedIn (65,4%) e o Instagram (50%). O Twitter apresentou frequências de utilização mais baixas (19,3%), e o Google+ e o YouTube não são utilizados de forma geral.

Quadro 7: Durante os processos de recrutamento e seleção, você utiliza alguma das RSV abaixo para verificar o perfil dos candidatos?

	Facebook		LinkedIn		Instagram		Twitter		Google+		YouTube	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Não	2	7,7	5	19,2	12	46,2	15	57,7	25	96,2	23	88,4
Sim, mas é raro	4	15,4	4	15,4	1	3,8	6	23,1	1	3,8	3	11,6
Sim, quase sempre	6	23,1	6	23,1	5	19,2	2	7,7	0	0	0	0
Sim, sempre	14	53,8	11	42,3	8	30,8	3	11,6	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Os dados representados no Quadro 7 indicam que o Facebook, embora seja uma RSV mais voltada ao uso pessoal, ainda é o maior veículo consultado pelos recrutadores. Em segundo lugar encontramos o LinkedIn, que é uma RSV focada no ambiente profissional dos candidatos. Tais resultados podem ser explicados através das informações apresentadas por Custódio (2017) quando se refere ao número de usuários ativos em ambas as RSV no Brasil: o Facebook é o que possui maior número de usuários, enquanto o LinkedIn está em última colocação nesse quesito.

Na etapa seguinte, iniciou-se o processo de análise da influência das RSV na tomada de decisão dos participantes. Como pode ser verificado no Quadro 8, os profissionais foram questionados a respeito da usabilidade dessas ferramentas no quesito “recrutamento”. Tendo em vista o número de respostas “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, 92,3% acreditam que elas promovem o acesso rápido à informação e 88,4% dos respondentes concordam de alguma forma que as RSV auxiliam na quebra das barreiras geográficas. Na sequência, 84,6% veem as ferramentas como uma

boa forma de diversificação dos canais de recrutamento, 61,6% acreditam que elas auxiliam no aumento da interação entre os candidatos e as empresas e 61,5% veem as RSV como uma forma de obter informação aprofundada sobre os candidatos.

Quadro 8: Na sua opinião, as RSV como meio de recrutamento, permitem:

	Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo, nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Acesso rápido à informação	0	0	1	3,8	1	3,8	10	38,5	14	53,8
Obter informação aprofundada sobre os candidatos	1	3,8	3	11,6	6	23,1	11	42,3	5	19,2
Maior interação entre os candidatos e a empresa	0	0	1	3,8	9	34,6	8	30,8	8	30,8
Quebra da barreira geográfica	0	0	0	0	3	11,6	11	42,3	12	46,1
Abordar perfis proativamente	1	3,8	7	26,9	3	11,6	4	15,4	11	42,3
Busca adequada para todo o tipo de função	4	15,4	3	11,6	8	30,8	5	19,2	6	23,1
Diversificação dos canais de recrutamento	0	0	1	3,8	3	11,6	12	46,1	10	38,5
Referências para posteriores consultas	6	23,1	1	3,8	4	15,4	7	26,9	8	30,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os resultados apresentados no Quadro 8 revelam que os participantes concordam que as RSV permitem principalmente: acesso rápido à informação, quebra da barreira geográfica, diversificação dos canais de recrutamento, auxílio no aumento da interação dos candidatos e as empresas e acesso a informações aprofundadas sobre os candidatos. Entretanto as demais alternativas também são utilizadas, o que evidencia que os respondentes reconhecem que as RSV permitem essas vantagens na etapa de recrutamento.

No que diz respeito à fase de seleção (Quadro 9), tendo em vista a quantidade de respostas marcadas como “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, 92,3% ainda acreditam que elas promovem o acesso rápido à informação, 84,6% veem elas como uma forma de complementar informações do currículo, assim como, uma forma de buscar evidências de motivações e avaliar o nível de alinhamento do candidato para com a empresa. Outra opção que demonstrou grande relevância entre os participantes, foi a de validação de conteúdo do currículo do candidato, obtendo 73% de concordância.

Quadro 9: Na sua opinião, as RSV como meio de seleção, permitem:

	Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo, nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Acesso rápido à informação	0	0	1	3,8	1	3,8	10	38,5	14	53,8
Validação de conteúdo do CV	0	0	2	7,7	5	19,2	14	53,8	5	19,2
Complementar infos do CV	1	3,8	0	0	3	11,6	15	57,7	7	26,9
Diferenciar candidatos	3	11,6	1	3,8	8	30,8	6	23,1	8	30,8
Procurar evidências de competências	1	3,8	1	3,8	7	26,9	9	34,6	8	30,8
Procurar evidências de motivações	1	3,8	1	3,8	2	7,7	10	38,5	12	46,1
Evitar erros de contratação	2	7,7	6	23,1	6	23,1	5	19,2	7	26,9
Avaliar alinhamento com a cultura da empresa	1	3,8	2	7,7	1	3,8	9	34,6	13	50
Referências para posteriores consultas	4	15,4	1	3,8	5	19,2	10	38,5	6	23,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na etapa de seleção, boa parte dos respondentes concordam que as RSV permitem acesso rápido à informação e a veem como uma forma de complementar e validar o currículo do candidato, buscar evidências de motivações e avaliar o possível nível de engajamento do candidato com as políticas da empresa. Esses resultados mostram que os participantes do estudo reconhecem essas vantagens do uso das RSV na etapa de seleção, mostrando mais interesse no fácil acesso e rapidez do processo e pelo fato de ser um meio viável e econômico de complementar informações da ficha do candidato. A importância desse alinhamento cultural, de expectativas e potencialidades do candidato também vai ao encontro com a literatura utilizada (FIDALGO; CARNEIRO, 2016; ALMERI; MARTINS; PAULA, 2013).

Na etapa seguinte do questionário, o objetivo foi identificar que ações nas RSV, realizadas pelos candidatos, são consideradas mais importantes para os recrutadores. Os itens mais consultados, considerando o total de respostas “quase sempre” e “sempre” foram: verificação do percurso profissional (84,6%), qualificações comprovadas (80,8%), estilo de escrita (76,9%), fotos (76,9%) e opiniões e comentários do candidato (73,1%). Os resultados podem ser verificados no Quadro 10.

Quadro 10: Com que frequência você analisa os seguintes conteúdos nas RSV dos candidatos:

	Nunca		Raramente		Quase sempre		Sempre	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Informações básicas (idade, gênero, etc)	5	19,2	6	23,1	6	23,1	9	34,6
Fotos	3	11,6	3	11,6	7	26,9	13	50
Opiniões/comentários do candidato	3	11,6	4	15,4	6	23,1	13	50
Estilo de escrita	3	11,6	3	11,6	11	42,3	9	34,6
Comentários de terceiros	5	19,2	4	15,4	14	53,8	3	11,6
Rede de contatos do candidato	3	11,6	6	23,1	12	46,1	5	19,2
Qualificações comprovadas	2	7,7	3	11,6	10	38,5	11	42,3
Percurso profissional	2	7,7	2	7,7	6	23,1	16	61,5
Hobbies e atividades em que participa	3	11,6	7	26,9	9	34,6	7	26,9
Recomendações anteriores de colegas/chefia	2	7,7	7	26,9	11	42,3	6	23,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os resultados aqui apresentados corroboram com a afirmação de Tegen (2018), quando esta menciona que determinados comportamentos não são verificáveis apenas durante os encontros presenciais (entrevistas, por exemplo), devido a “boa impressão” que se deseja transmitir aos recrutadores.

A fim de se verificar em que medida a informação encontrada nas RSV dos candidatos pode influenciar na tomada de decisão dos recrutadores, foi solicitado que os respondentes classificassem determinadas ações dizendo se elas poderiam influenciar positivamente ou negativamente nas etapas de seleção. Como pode ser verificado no Quadro 11, as ações que foram classificadas de forma mais negativa (considerando a soma das respostas “muito negativamente” e “negativamente”) estão relacionadas a referência à violência (88,4%), a comentários discriminatórios (88,4%), a fotos obscenas (88,4%), a comentários negativos sobre colegas e/ou chefia (84,7%) e outros (69,3%). Dentro da opção “outros”, alguns respondentes mencionaram: compartilhamento de “fake news” e “falta de visão política e de mundo globalizado”. Entretanto, considerando as ações que mais influenciam positivamente o recrutador (classificadas como “positivamente” ou “muito positivamente”), encontramos: recomendações anteriores de colegas ou chefia (84,9%), prêmios recebidos (84,9%), ações de voluntariado (84,6%) e qualificações comprovadas (80,8%).

Quadro 11: Avalie, na sua opinião, se as seguintes ações dos candidatos nas RSV influenciam de forma positiva ou negativa a tomada de decisão:

	Muito negativamente		Negativamente		Nem negativamente, nem positivamente		Positivamente		Muito positivamente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Qualificações comprovadas	0	0	0	0	5	19,2	11	42,3	10	38,5
Recomendações anteriores de colegas/chefia	0	0	0	0	3	11,6	12	46,2	11	42,3
Prêmios recebidos	0	0	0	0	3	11,6	12	46,2	11	42,3
Ações de voluntariado	0	0	0	0	4	15,4	13	50	9	34,6
Referência a álcool	2	7,7	4	15,4	17	65,3	3	11,6	0	0
Referência a drogas	12	46,2	6	23,1	5	19,2	3	11,6	0	0
Referência à violência	22	84,6	1	3,8	0	0	3	11,6	0	0
Comentários discriminatórios	22	84,6	1	3,8	0	0	3	11,6	0	0
Palavrões	9	34,6	8	30,8	6	23,1	3	11,6	0	0
Fotos obscenas	17	65,3	6	23,1	0	0	3	11,6	0	0
Erros gramaticais e/ou pontuação	1	3,8	14	53,9	9	34,6	1	3,8	1	3,8
Comentários negativos sobre colegas ou chefia	10	38,5	12	46,2	1	3,8	3	11,6	0	0
Outros	15	57,7	3	11,6	6	23,1	1	3,8	1	3,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Com os dados acima apresentados (Quadro 11), é possível perceber que as ações dos candidatos dentro das RSV podem, de fato, causar reações/impressões tanto positivas, quanto negativas no momento de tomada de decisão dos recrutadores.

O objetivo da questão seguinte (Quadro 12) foi avaliar se as ações que os respondentes classificaram anteriormente como “influências negativas” poderiam ocasionar na exclusão de algum candidato do processo seletivo, caso fosse identificada. Para a maioria dos participantes (92,3%), referência a violência e comentários discriminatórios são inaceitáveis e configuram a eliminação do candidato. Em seguida, referência a drogas é o segundo maior motivo (73%), assim como fotos obscenas (69,2%) e comentários negativos sobre colegas ou chefia (65,4%). A presença de erros gramaticais ou de pontuação foi o item que apresentou menor chance de exclusão do candidato (42,3%), seguido por referência a álcool (30,8%) e palavrões (26,9%).

Quadro 12: Avalie, na sua opinião, se as seguintes ações dos candidatos nas RSV já foram (ou poderiam ser) motivo de exclusão num processo de recrutamento e seleção conduzido por você:

	Não		Talvez		Sim	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Palavrões	7	26,9	11	42,3	8	30,8
Fotos obscenas	3	11,6	5	19,2	18	69,2
Fotos/vídeos comprometedores	4	15,4	9	34,6	13	50
Comentários negativos sobre colegas ou chefia	0	0	9	34,6	17	65,4
Erros gramaticais ou de pontuação	11	42,3	12	46,2	3	11,6
Referência a álcool	8	30,8	14	53,8	4	15,4
Referência à drogas	4	15,4	3	11,6	19	73
Referência à violência	0	0	2	7,7	24	92,3
Comentários discriminatórios	0	0	2	7,7	24	92,3

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na análise dos dados acima (Quadro 12), revelou-se que determinadas ações dos candidatos, tais como referência à violência e comentários discriminatórios, caso observados, podem acabar configurando na exclusão dos candidatos das etapas de recrutamento e seleção da empresa. Além disso, ações como referências às drogas, postagem de fotos obscenas e comentários negativos sobre colegas e/ou chefia também podem prejudicar a candidatura.

Por último, os participantes foram questionados quanto a possibilidade de prever o desempenho de um candidato no trabalho, considerando apenas as informações disponíveis no seu perfil das RSV. A maioria dos respondentes concorda parcialmente com essa afirmação (42,3%), 38,5% não concordam, nem discordam, 11,6% discordam parcialmente, 3,8% discordam totalmente e 3,8% concordam totalmente. Os resultados podem ser visualizados no Quadro 13.

Quadro 13: Na sua opinião, com a informação existente nas RSV sobre um candidato é possível prever o seu desempenho no trabalho.

	Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo, nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Na sua opinião, com a informação existente nas redes sociais sobre um candidato é possível prever o seu desempenho no trabalho?	1	3,8	3	11,6	10	38,5	11	42,3	1	3,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Nessa última análise (Quadro 13) foi possível constatar que boa parte dos participantes (38,5%) não concorda, nem discorda que seja possível prever o comportamento profissional de uma pessoa apenas pela visualização das suas RSV, e muitos acreditam parcialmente nessa afirmação (42,3%).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo permitiu compreender, de uma forma mais ampla, o impacto das RSV nos processos de recrutamento e seleção de candidatos. Nele, foi possível observar que os participantes já estavam familiarizados com essas ferramentas, tanto nos âmbitos pessoais, quanto profissionais. A nível pessoal, verificou-se que as RSV mais utilizadas são WhatsApp, Facebook e Instagram, tendo como principais objetivos de utilização: realizar contatos pessoais, coletar informações variadas (de locais, produtos e serviços), compartilhar experiências, realizar contatos profissionais, divulgar perfis pessoais e compartilhar opiniões. No que se refere ao nível profissional, os perfis dos candidatos são normalmente pesquisados dentro das plataformas do Facebook, LinkedIn e Instagram. Essas pesquisas aos perfis dos candidatos mostraram ter como objetivo encontrar principalmente: informações sobre o percurso profissional do candidato, suas qualificações, estilo de escrita, fotos, opiniões e comentários.

Analisou-se que o espaço mais utilizado para a divulgação de ofertas de emprego (recrutamento) é o virtual – por meio das RSV. Dentre as opções menos utilizadas pelos participantes foram encontrados os jornais, as empresas especializadas em recrutamento e os sites das empresas. Com essa informação é possível perceber o quanto os meios analógicos estão sendo substituídos pelos virtuais. Além disso, notou-se que essa busca pelos perfis dos candidatos ocorre principalmente durante as etapas de recrutamento e seleção e diminui consideravelmente nas fases seguintes (após seleção e após contratação). Para a maioria dos participantes, o uso das RSV durante o recrutamento e a seleção de candidatos foi associado principalmente ao objetivo de realizar divulgação de vagas de emprego, coletar informações de candidatos e divulgar as respectivas empresas.

Pelas opiniões dos participantes dessa pesquisa, em sua maioria, as RSV permitem (durante os processos de recrutamento): acesso rápido à informação, quebra da barreira geográfica, diversificação dos canais de recrutamento, auxílio no aumento da interação dos candidatos com as empresas e acesso às informações aprofundadas sobre os candidatos. Na etapa de seleção, eles concordam que as RSV permitem acesso rápido à informação, a veem como uma forma de complementar e validar o currículo do candidato, buscar motivações e avaliar o nível de engajamento do candidato às políticas da empresa.

O conteúdo disponível nas RSV dos candidatos demonstrou ser uma importante fonte de dados aos recrutadores e, ao mesmo tempo, uma ferramenta que pode influenciar os seus processos

de tomada de decisão tanto positivamente, quanto negativamente. Pela análise dos dados obtidos, pode-se concluir que algumas ações por parte dos candidatos, caso visualizadas pelos recrutadores, podem configurar em exclusão imediata do processo seletivo. Adicionalmente, a maioria dos participantes dessa pesquisa concorda, em alguma medida, que o comportamento do candidato dentro das RSV pode prever o seu comportamento na vida profissional.

Por fim, os resultados dessa pesquisa revelaram existir de fato uma tendência para o uso das RSV nos processos de recrutamento e seleção nas empresas. Sendo assim, essas ferramentas podem ser utilizadas como um recurso adicional aos processos de recrutamento e seleção, porém, o contato presencial não deve ser totalmente eliminado, uma vez que há vários aspectos não-verbais importantes que são observados apenas presencialmente. A utilização das RSV nestes processos é uma realidade e apresenta tendência em tomar amplitudes cada vez maiores em virtude dos avanços da internet e da tecnologia. Nesse caso será necessário instruir os recrutadores para que esse movimento seja realmente benéfico e relevante, facilitando os processos de recrutamento e seleção em tempo, custo e qualidade.

Na realização dessa pesquisa foram encontrados alguns desafios relacionados ao restrito número de participantes, ao alto número de respostas inválidas e à falta de bibliografia científica sobre o tema, principalmente por se tratar de um assunto novo e ainda pouco explorado.

É importante ressaltar que este estudo não teve o objetivo de realizar juízo de valor sobre a forma como os candidatos agem dentro das RSV, mas sim, descobrir o que é observado pelos recrutadores quando estes pesquisam por perfis dos candidatos, quais são as RSV mais utilizadas por esses recrutadores e, por fim, quais são os possíveis desdobramentos – positivos e negativos – quando algum dos pontos analisados nesta pesquisa é encontrado no perfil *online* do candidato. Tendo isso em vista, pode-se concluir que todos os objetivos dessa pesquisa foram atendidos. Para estudos futuros, sugere-se além de aumentar o número de respostas obtidas (e realizar uma análise estatística inferencial), realizar uma análise qualitativa complementar, a fim de aprofundar a análise. Outro ponto importante que ainda pode ser avaliado, é sobre as vantagens e desvantagens em utilizar a análise das RSV nos processos de recrutamento e seleção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMERI, T. M.; MARTINS, K. R.; PAULA, D. D. P. (2013). O uso das Redes Sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **ECCOM**, v. 4, n. 8, p. 77-94, jul/dez. Recuperado em 18 jan. 2018, de <http://publicacoes.fatea.br/index.php/eccom/article/view/635/453> .

ARAÚJO, L. C. G. (2006). **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. (2007) **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

BOHLANDER, G; SNELL, S; SHERMAN, A.(2005) **A Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

CARDOSO, A. A.(2016). **Atração, Seleção e Integração de talentos**. 1. ed. Lisboa: Lidel.

CASSIANO, C. N; LIMA, L. C; ZUPPANI, T. S. (2016). A eficiência das Redes Sociais em processos de recrutamento organizacional. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**. Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 52-670. Recuperado em 17 nov. 2018 de <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/362/283> .

CASTELLS, M. (2003). **A galáxia da Internet**: Reflexões sobre a Internet, os Negócios e a Sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahor.

CRESWELL, J. W. (2010). **Projeto de Pesquisa**: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto. 3 ed. Porto Alegre: Artmed.

CUSTÓDIO, M. (2017). Conheça as 10 Redes Sociais mais usadas no Brasil. **Resultados Digitais**. 2017. Recuperado em: 17 nov. 2018, de <https://resultadosdigitais.com.br/blog/redes-sociais-maisusadas/?fbclid=IwAR0aJG7Q46D1IXIYhq3fWcUHMJpczsz4Zk7TsMrudmbQwEOq5zw7CoDAfB0> .

DEMO, G; FOGAÇA, N; COSTA, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cad. EBAPE BR**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 250-263, Abr/Jun. Recuperado em 01 dez. 2018, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000200250&lng=pt&tlng=pt .

FIDALGO, A. I; CARNEIRO, J. (2016). Impacto da Tecnologia nos Processos de Recrutamento e Seleção. **AJJ - Associação de jovens Juslaboralistas**. Recuperado em 17 nov. 2018, de <https://www.ajj.pt/publicacoes/7> .

FORMENTIN, C.N *et al.* (2014). A utilização das mídias sociais como ferramentas para seleção e contratação de profissionais: pesquisa-diagnóstico em empresas da região de Tubarão/ SC. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**. Florianópolis, v. 4, p. 115-126, jul/dez. Recuperado em 20 nov. 2017, de <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/169> .

FRAGOSO, A. I. M. (2017). **A influência das Redes Sociais nos processos de recrutamento e seleção**. Porto, 163 p. Dissertação (Mestrado em economia e gestão de recursos humanos) - Universidade do Porto. Recuperado em 3 set. 2018, de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/108443/2/226762.pdf> .

GIL, A.C. (2018). **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas.

GIL, A. C. (2012). **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas.

GONÇALVES, E. P. (2007). **Conversas sobre iniciação a pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Alínea.

GUIMARÃES, M. F; ARIEIRA, J. O. (2005). O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR - RECEU**. Toledo, v. 6, n. 2, p. 203-214, jul/dez. Recuperado em 14 out. 2018, de <http://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/view/309> .

LACOMBE, F. (2011). **Recursos Humanos**: Princípios e Tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva.

MARRAS, J. P. (2016). **A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: DO OPERACIONAL AO ESTRATÉGICO**. 15. ED. SÃO PAULO: SARAIVA.

MICHEL, M.H. (2015). **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3. ed. São Paulo: Atlas.

QUEIROZ, H. M. G. (2014). A utilização das Redes Sociais virtuais em processos seletivos: avanços e desafios na área de gestão de pessoas. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, X. 2014. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro. Recuperado em 2 dez. 2017, de www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0065_12.pdf .

REIS, F. L. (2010). **Recrutamento, Seleção e Integração**. 1. ed. Lisboa: Editora RH, 2010.

REVISTA EXAME. (2018) 87% dos internautas brasileiros utilizam redes sociais. **Revista EXAME**, [S. l.], 12 set. 2011. Recuperado em 22 nov. 2018, de: <https://exame.abril.com.br/marketing/87-dos-internautas-brasileiros-utilizam-redes-sociais/>

RHEINGOLD, H. (1996). **A comunidade virtual**. Lisboa: Gadiva.

TEGON, L. (2018). Empresas monitoram comportamento nas Redes Sociais para contratar ou demitir; veja cuidados. **G1**. São Paulo, 2018. Entrevista concedida à Marta Cavallini. Recuperado em 01 dez. 2018 de https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/empresas-monitoram-comportamento-nas-redes-sociais-para-contratar-ou-demitir-veja-cuidados.ghtml?fbclid=IwAR2fTmBMQmlBaTpxB_T8JeEBFo7aVW8Gdr5lOIC78CDmr0S1xv7aCMat47l.