



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LUAN KALIEL GOES ALVES

**USO DAS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: O
CASO DE UMA RECRUTADORA DE CAMPINA GRANDE-PB**

CAMPINA GRANDE

MAIO/2024

LUAN KALIEL GÓES ALVES

**USO DAS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: O
CASO DE UMA RECRUTADORA DE CAMPINA GRANDE-PB**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de administração do Centro de Ciências Sociais e aplicadas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientador: Prof. Jaysa Eliude Aguiar dos Santos

CAMPINA GRANDE

2024

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A474u Alves, Luan Kaliele Goes.

Uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção [manuscrito] : o caso de uma recrutadora de Campina Grande - PB / Luan Kaliele Goes Alves. - 2024.

25 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2024.

"Orientação : Prof. Me. Jaysa Eliude Aguiar dos Santos, Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Redes sociais. 2. Recrutamento de pessoal. 3. Recursos Humanos. 4. Gestão de pessoas. I. Título

21. ed. CDD 658.3

LUAN KALIEL GÓES ALVES

**USO DAS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: O
CASO DE UMA RECRUTADORA DE CAMPINA GRANDE-PB**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de administração do Centro de Ciências
Sociais e aplicadas da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção
do título de bacharel em administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Aprovado em: 11/06/2024.

BANCA EXAMINADORA

Jaysa Eliude Aguiar dos Santos

Prof. Ma. Jaysa Eliude Aguiar dos Santos (Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Brunno Fernandes da Silva Gaião

Prof. Dr. Brunno Fernandes da Silva Gaião

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Larissa Ataíde Martins Bezerra

Prof. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Gestão de Pessoas na Era Digital.....	6
2.2 Processo de Recrutamento e Seleção.....	8
2.3 Redes Sociais no processo de Recrutamento e Seleção.....	10
3 METODOLOGIA.....	13
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	14
4.1 A importância do estímulo ao uso das redes sociais no processo de Recrutamento e Seleção.....	15
4.2 Redes Sociais utilizadas pela empresa.....	16
4.3 Vantagens no uso das Redes Sociais para recrutar e selecionar pessoas.....	17
4.4 Desvantagens do uso das redes sociais para recrutar e selecionar pessoas	17
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERÊNCIAS.....	20
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA	23

USO DAS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: O CASO DE UMA RECRUTADORA DE CAMPINA GRANDE-PB

USE OF SOCIAL NETWORKS IN THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS: THE CASE OF A RECRUITER FROM CAMPINA GRANDE-PB

Autor Luan Kaliei Góes Alves¹

RESUMO

Este trabalho buscou identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção por meio do uso de redes sociais em uma empresa do setor de estágios que atua como agente de integração de estagiários para outras empresas na cidade de Campina Grande – PB, para isso realizou-se uma pesquisa qualitativa básica com um roteiro semiestruturado com perguntas que contemplassem de maneira assertiva o objetivo da pesquisa. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo descrito por Bardin e com base nos dados alcançados foi possível identificar como a empresa utiliza as redes sociais em seus processos de recrutamento e seleção, desta forma a empresa busca usar as redes sociais como vitrine para suas ofertas de vagas e para alcançar seu público alvo, mas o uso restrito de redes sociais e a falta de contato pessoal no processo limita os resultados do processo, demonstrando assim, que as redes sociais funcionam bem como uma ferramenta a complementar o processo, mas que seu uso exclusivo pode gerar pontos negativos.

Palavras-Chave: Redes Sociais, Recrutamento e Seleção, RH

ABSTRACT

This work sought to identify how the recruitment and selection process occurs through the use of social networks in a company in the internship sector that acts as an integration agent for interns for other companies in the city of Campina Grande – PB. for this purpose it was carried out a basic qualitative research with a semi-structured script with questions that assertively addressed the objective of the research. The data was analyzed through content analysis described by Bardin and based on the data obtained it was possible to identify how the company uses social networks in its recruitment and selection processes, in this way the company seeks to use social networks as a showcase for its job offers and to reach your target audience, but the restricted use of social networks and the lack of personal contact in the process limits the results of the process, thus demonstrating that social networks work well as a tool to complement the process, but that its exclusive use may generate negative points.

Keywords: Social Networks, Recruitment and Selection, HR

1 INTRODUÇÃO

O uso de tecnologia nas organizações, desde os primórdios tinham a intenção de facilitar o trabalho e aumentar a eficiência e eficácia nas atividades laborais. A utilização de microcomputadores para ajudar os indivíduos nas suas tarefas e tomada de decisão, por

¹ Graduando em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – kalielluan12@gmail.com

exemplo, foi uma das ações em que se viu efetivamente a contribuição da tecnologia e seu uso no desempenho das organizações. Ao passar dos anos as organizações desenvolveram métodos de utilizar a tecnologia em favor de seu crescimento, processos automatizados passaram a serem criados e novos métodos de trabalho foram desenvolvidos, tal como, trabalhar de forma remota.

Após anos de evolução tecnológica, em 2020 o mundo precisou enfrentar o contexto de pandemia devido ao Coronavírus, um vírus que se espalhou facilmente pelo mundo e tornou-se necessário a criação de medidas de proteção para conter o contágio da população, conforme as restrições de isolamento eram estabelecidas, as organizações foram compelidas a mudarem sua forma de interagir com a sociedade. As organizações de ensino aderiram ao ensino a distância e as empresas passaram a ter mais ênfase em utilizar de modalidades a distância em seus processos.

De acordo com Ferracciu (2023), o processo de recrutamento e seleção, muito em decorrência da pandemia do Coronavírus, ocasionou transformações e influenciado mais e mais mudanças na forma como as organizações têm planejado e realizado seus processos seletivos. Os processos organizacionais já vinham passando por transformações devido a evolução da tecnologia que a cada dia segue avançando e sendo implementada nas organizações, o contexto de pandemia funcionou apenas como um impulsionador para essa evolução, ademais os processos digitais já vinham sendo incorporados nas organizações a partir da transformação digital e o RH 4.0.

Segundo Albers (2016) a indústria 4.0 é uma forma de produção inteligente, conectada e descentralizada, no qual competências, máquinas e produtos se conectam e conversam entre si. Com isso, destaca-se a importância da área de gestão de pessoas andar junto a tecnologia. O RH 4.0 é a revolução tecnológica no setor de Recursos Humanos que aplica tecnologia avançada na gestão de pessoas, no recrutamento e seleção, na atração de talentos e todas as outras áreas do setor (Alves, 2023), são vistos recursos e ferramentas que provam essa importância, são eles: Inteligência Artificial, Big Data, E-learning e Home Office, e em decorrência do uso desses recursos e ferramentas houve contribuição para o desenvolvimento do processo de recrutamento e seleção.

A área de gestão de pessoas tem sido impactada com a transformação digital nas organizações, ademais é um pilar importante para toda organização, pois, através dela é possível criar uma cultura organizacional forte, motivar os colaboradores da organização e recrutar novos colaboradores, sendo esse último, um processo que dá início a tudo e que vem sendo transformado conforme o avanço da tecnologia.

Existe a necessidade de as organizações acompanharem os avanços tecnológicos, uma vez que novos métodos, mais rápidos, menos custosos estão sempre sendo desenvolvidos para que os processos consigam satisfazer melhor o desejo das organizações de maneira lucrativa e prática. Em se tratando dos processos de recrutamento e seleção, o uso de tecnologias, especialmente as redes sociais, se mostram efetivas. Gaspar (2016) destaca que, as empresas necessitam usar os novos meios tecnológicos, do contrário podem perder agilidade e pessoas que estariam muito bem capacitadas para exercer o cargo proposto.

O uso da tecnologia em um processo de recrutamento e seleção pode ser visto como uma conjunção de atributos, tendo como objetivo obter resultado assertivo e satisfatório de acordo com a perspectiva dos recrutadores da organização. Desta forma, o objetivo da presente pesquisa é identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção por meio do uso de redes sociais em uma empresa do setor de estágios que atua como agente de integração de estagiários para outras empresas na cidade de Campina Grande - PB.

Identificar como as redes sociais podem ser usadas para desenvolver pessoas possibilita evidenciar o potencial dessas redes quando usadas de maneira construtiva, o uso das redes sociais nos processos de recrutamento e seleção podem corroborar para que novas ideias sejam criadas e que possam existir melhores formas de usar as redes sociais, criando um processo de recrutamento e seleção rápido e dinâmico.

O presente trabalho tem o potencial de contribuir para as organizações, uma vez que, proporciona uma visão do uso assertivo das redes sociais, possibilitando enxergar o potencial do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção. Para os profissionais, apresenta meios no qual seja possível utilizar de forma assertiva as redes sociais, de maneira que possa proporcionar para o indivíduo crescimento profissional.

Além desta parte introdutória, este trabalho apresenta um referencial teórico que discute sobre a área de gestão de pessoas na era digital, as mudanças dos processos de recrutamento e seleção nesta era e o uso das redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção. Uma seção com procedimentos metodológicos, apresentação e análise dos resultados e considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de pessoas na Era Digital

O avanço da tecnologia tem corroborado para o crescimento de diversas áreas empresariais, a área de gestão de pessoas tem aproveitado cada vez mais o que a tecnologia tem proporcionado, além de que para toda organização a área de gestão de pessoas representa um ponto basilar de seu organismo. Segundo Varella e Reinert Junior (2021), a gestão de pessoas é responsável por recrutar, selecionar, desenvolver, avaliar e recompensar todo o capital intelectual de uma organização, que, sem ela, está fadada ao fracasso.

Os processos da área de gestão de pessoas mantêm a organização em constante crescimento, esses processos são responsáveis por manter a organização em funcionamento, uma vez que, a organização é constituída de pessoas. No quadro abaixo podemos observar a síntese dos processos anteriormente estabelecidos e as definições de acordo com Varella e Reinert Junior (2021).

Quadro 1 – Processos e Definições

Processos Gestão de Pessoas	Definição
Recrutar	Atrair novos talentos para a organização.
Selecionar	Incluir e orientar novos talentos dentro da organização.
Desenvolver	Formar pessoas, desenvolver competências, gerenciar mudanças e aprendizagem.
Avaliar	Acompanhar pessoas e verificar resultados.
Recompensar	Incentivar e motivar pessoas atendendo seus objetivos pessoais.

Fonte: Varella e Reinert Junior (2021)

Cada processo tem sua importância na organização, contudo, o processo basilar que permite o cumprimento de todos os posteriores é o de recrutar e selecionar, sendo estes os processos responsáveis por atrair e incluir novos talentos na organização.

Segundo Caetano e Vara (2007), o recrutamento consiste em atrair os potenciais candidatos, enquanto a seleção diz respeito a todo o processo, desde a convocação dos pretensos candidatos até a última decisão de admissão. Para complementar a explicação, de acordo com Rosa e Baginski (2021), a função do processo de seleção é filtrar, mas também, possui a função de avaliar as habilidades, competências intelectuais, motivacionais e por fim perceber o temperamento ou a personalidade do possível novo colaborador, desta forma, procura buscar

os que melhor se adequam aos cargos oferecidos na empresa, buscando aumentar a eficiência e eficácia pelo desempenho individual e coletivo.

Apesar das várias funções o processo de seleção é simples, sua importância está na tomada de decisão, uma vez que, após atrair os candidatos a organização precisa selecionar a pessoa que mais seja adequada para exercer sua função na vaga proposta. O processo de recrutamento e seleção pode ser realizado de diferentes formas, cabe entender seu funcionamento para que seja alcançado o melhor aproveitamento do processo.

2.2 Processo de Recrutamento e Seleção

Há quatro formas de recrutamento, são elas: recrutamento interno, recrutamento externo, misto e online. Marras (2011), afirma que o recrutamento interno consiste em privilegiar os próprios recursos da organização, ou seja, quando há oportunidades de vagas dentro da organização a prioridade é para os funcionários que já compõem a empresa. A divulgação dessas informações é passada por meio de email, mural, cartazes ou pelos próprios superiores. As vantagens desse método evidenciam-se em poupar tempo, como também fornecer progressão de carreira para os funcionários já presentes na organização, de forma contrária sua desvantagem sucede em não receber novos talentos dentro da organização.

De acordo com Banov (2010), o recrutamento externo ocorre quando a divulgação das vagas ocorre do lado de fora da organização. A organização busca chamar a atenção de uma grande quantidade de candidatos, os quais posteriormente haverá a filtragem para que permaneçam apenas os que supram a necessidade da organização. Nesta forma de recrutamento a organização incrementa novas pessoas em seu sistema, porém há gastos maiores em recrutar dessa maneira, pois é necessário buscar fora da organização pessoas capacitadas para aderir a vaga.

Existe também o recrutamento misto que segundo Banov (2010), consiste quando a organização faz tanto o uso do recrutamento interno quanto externo, ou seja, o preenchimento da vaga pode ocorrer tanto aos colaboradores já vinculados à organização, como também, por um novo talento. Ademais, as organizações costumam usar as duas técnicas, uma vez que, ao preencher uma vaga com recrutamento interno, outra vaga surge, que é preenchida pelo recrutamento externo.

No recrutamento online, Moura (2014), define que este tipo de recrutamento sucede quando o único ou o principal contato da organização com o candidato é feito pela internet. Atualmente a área de gestão de pessoas dispõe de grandes novidades, a tecnologia vem

auxiliando a área que está em constante evolução. Através da tecnologia, hoje os processos ficaram mais automatizados e com maior facilidade de execução. Por meio da internet processos como o de agregar pessoas a organização, também conhecido como processo de recrutamento e seleção ganharam uma nova forma de serem executados, através das redes sociais as organizações obtiveram acesso para diminuir os custos relacionados ao processo de recrutamento e seleção, reuniões podem ser executadas online, sem a necessidade da empresa ter custos com uma possível reunião presencial, como também, atualmente as ofertas de vagas nas organizações podem e têm sido ofertadas através das redes sociais, sendo assim, tornando o processo mais dinâmico e rápido no momento de recrutar, em decorrência disto entramos na era do RH 4.0.

Na era do RH 4.0 os processos ocorrem de maneira diferente, conceitos como E-Recrutamento e E-Seleção passam a ser mais explorados pelas organizações. Segundo Sales (2020), O RH é um dos setores que mais se modificam com a chegada da tecnologia nas empresas, antes os processos seletivos dependiam da análise manual de currículos e atualmente com o avanço tecnológico é possível coletar e selecionar esses documentos com maior precisão por meio de softwares, desta forma acrescentando mais praticidade aos processos. Sales (2020) também aponta que a tecnologia permite um trabalho mais eficaz, a melhor utilização de recursos que conseqüentemente reduz os custos e na atualidade as redes sociais passam a contemplar alguns desses processos, como por exemplo os processos de recrutamento e seleção.

O conceito de E-Recrutamento e E-seleção trata-se do processo de recrutamento e seleção, o que diferencia é a forma como o processo é realizado, na aplicação desse método de recrutar e selecionar todo o processo se dá de forma online. O processo de recrutamento e seleção envolve etapas complexas, é um processo de importância para toda organização e sua função basilar é atrair e escolher o profissional ideal para um determinado cargo. Segundo Alves (2023) a principal diferença entre o RH 4.0 e o RH tradicional faz-se em o RH.4.0 ser estratégico. No RH 4.0 pode-se perceber a evolução dos processos, conceitos como E-recrutamento e E-seleção passam a ser atrativos para as empresas, uma vez que, devido a pandemia do Coronavírus as empresas precisaram se adaptar as medidas de proteção que constava que os indivíduos deveriam permanecer em sua residência e em decorrência disso descobriram novas formas de recrutamento e seleção. Conforme afirma Chagas (2023), os recursos tecnológicos mais utilizados no recrutamento online são as redes sociais, plataforma de anúncios de vagas, softwares de videochamada, testes técnicos e comportamentais online. Por outro lado, sobre o processo de seleção de pessoas, pode-se afirmar de acordo com que a atividade de seleção de pessoas se tornou uma ação estratégica na busca por capital intelectual

para as organizações, que visa agregar valor, Silva e Albuquerque (2019). Ademais, a utilização de tecnologias de informação e comunicação tende a proporcionar maior facilidade de socialização de informações de forma contínua, crescente e imensurável.

Nesse sentido, o papel das redes sociais no processo de recrutamento e seleção está relacionado às duas partes que compõem o processo de recrutamento e seleção, a organização e quem está na procura de emprego. Conforme afirma Silva e Albuquerque (2019), pelas mídias sociais há facilidade para a organização receber currículos e facilidade na procura de emprego. As redes sociais são excelentes recursos de baixo custo a serem utilizados pelas organizações, ademais, apresenta papéis significativos para um processo de recrutamento e seleção, conseguem alcançar público, destacar informações da vaga, possibilita comunicação e possibilita observar o perfil do candidato. Em decorrência disso, cabe destacar como se dá o uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção das organizações e quais as redes sociais estão sendo utilizadas.

2.3 Redes Sociais no Processo de Recrutamento e Seleção

Com a crescente utilização de tecnologias na sociedade atual, as empresas estão impostas de certa forma a possuírem grande flexibilidade para que a evolução organizacional ocorra de maneira constante. (GASPAR, 2016). Quando tratamos do recrutamento e seleção por meio das redes sociais, evidenciamos que é uma forma de fazer um recrutamento online com um baixo custo para empresa, uma vez que, diversas plataformas sociais gratuitas dispõem da possibilidade de chamadas de vídeo.

Ademais, Gaspar (2016) afirma que, as empresas que não utilizam os novos meios tecnológicos no processo de recrutamento e seleção podem perder agilidade e pessoas que estariam muito bem capacitadas para exercer o cargo proposto. Segundo Ribeiro (2020), a cada dia as empresas estão utilizando as redes sociais como ferramenta em benefício de seu RH. Redes sociais como Whatsapp, LinkedIn e Instagram tem sido um ambiente importante e aproveitado pelas organizações. Sendo assim, as empresas que souberem usar o recurso corretamente, podem obter vantagem competitiva.

Ao passar dos anos as redes sociais foram enriquecendo cada vez mais em sua utilidade, tempos atrás o principal foco das redes sociais eram chats de conversa, que possibilitavam a comunicação a distância em tempo real. De acordo com Barros, Carmo, Silva (2012, p. 2), as redes não são mais limitadas a função de se relacionar com outras pessoas, mas possui também possui outras funções, as redes sociais são usadas como fonte de pesquisa e notícias, tendo

como atributos a interatividade e participação, por fim, possibilitando não só acesso à informação, mas também a capacidade de produzi-la. Com a popularização das redes sociais ocorre mudanças na forma como as organizações interagem com a sociedade, pesquisas de satisfação podem ser feitas em apenas um clique, e na área de gestão de pessoas encontra-se também a oportunidade de uso.

No âmbito profissional as redes sociais corroboram para além dos processos de gestão de pessoas, redes sociais contribuem para a comunicação direta com os clientes, gera engajamento e possibilita a existência de um endereço virtual para que o cliente assertivamente saiba onde encontrar informações sobre a organização e seus serviços. As redes sociais, uma vez que, seja gratuita, proporcionam essas vantagens sem custo, diferindo-se de sites em que há custos a serem pagos para sustentação do mesmo. Além disso, redes sociais como instagram, facebook e linkedin proporcionam visibilidade para a organização, uma vez que, após ter sido anunciado uma vaga, os usuários são capazes de ter todas as informações necessárias para se candidatar a vaga proposta, desta forma, o processo ocorre dentro do conforto de sua casa.

Segundo Chagas et al. (2023) o recrutamento pelas redes sociais é uma tendência e a triagem de currículos por meio de redes sociais é cada vez mais natural, ademais é possível identificar previamente o perfil de um candidato com base em publicações em suas páginas digitais. De forma a ir além de uma mera ferramenta pessoal, as redes sociais também têm complementado o processo de recrutamento e seleção (SILVA, ALBUQUERQUE, 2019). Conceitos como “Recrutamento Remoto” que ocorrem por meio de redes sociais e consiste em fazer o processo de recrutamento e seleção totalmente online são realidade para as empresas.

No processo de recrutamento e seleção as redes sociais têm sido utilizadas por meio de plataformas como o Teams, que possibilita uma reunião online com os possíveis colaboradores e atualmente o instagram, facebook e linkedin tem sido o meio pela qual as organizações têm ofertados suas vagas por meio de posts anunciando as vagas disponíveis em sua organização. Após a pandemia do coronavírus, as reuniões online que antes ocorria por necessidade, hoje veio a ser uma alternativa desejada pelas organizações, de modo que, processos como o de recrutamento e seleção são enxergados de maneira mais automatizada, através de um vídeo chamada em um aparelho celular, computador ou notebook, o candidato tem acesso ao recrutador e ao time da empresa.

No entanto, cabe mencionar, conforme Fernandes (2019) que as redes sociais se apresentam como um recurso a mais para compor o processo de recrutamento, que não se deve dispensar um aprofundamento do contato inicial, quando o recrutador em reuniões pessoais

com o candidato poderá checar as informações levantadas previamente e após a checagem perceber se o candidato trata-se de um perfil relevante para sua organização.

Segundo Capelli (2003), há quatro fases para que ocorra o recrutamento online, são elas: atrair os candidatos, selecioná-los, fazer contato e fechar negócio. Quando as organizações incrementam os processos online em suas organizações, essas fases podem ser satisfeitas com baixo custo para organização, através do uso das redes sociais.

Atrair os candidatos é a fase que dá início ao processo de recrutamento, nesta fase o foco está na oferta, uma vez que, a organização deseja manifestar o interesse na busca de novos funcionários, logo, a organização busca informar e divulgar as características da vaga: benefícios, atribuições, remuneração entre outras informações. No E-Recrutamento as redes sociais tornam-se uma vitrine para atrair candidatos, de acordo com Chagas et al. (2023), tende a ser mais fácil alcançar um maior número de pessoas através de métodos online do que qualquer outro método. Na fase posterior ocorre a seleção dos candidatos que são aptos para a vaga em oferta, é nesse momento que se faz a triagem dos currículos recebidos e seguir com o processo de recrutamento e seleção.

A fase de fazer contato que sucede após a triagem de currículos, ocorre o primeiro contato de fato com a organização, seja online ou presencial, ocorre no momento em que os candidatos selecionados terão a chance de se apresentarem oficialmente para a organização. As redes sociais possuem recursos como chamadas de vídeo que possibilita esse contato online com o possível colaborador e toda entrevista pode ser feita de forma online.

Por fim, a última fase, o fechar negócio sucede quando a organização já conheceu seus candidatos que foram considerados aptos para a vaga e precisa tomar a decisão de quem de fato irá ficar com a vaga, como também a criação de um banco de talentos para alguma necessidade posterior da organização. As redes sociais têm sido desenvolvidas e incorporadas cada vez mais nos processos organizacionais e atualmente representam fortemente como as pessoas são agregadas às organizações.

Através do uso das redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção os candidatos possuem um maior número de alternativas para fazer escolhas profissionais, uma vez que, o número de oportunidades disponíveis, são facilmente acessíveis através do ambiente virtual das redes. Os contratantes também possuem a vantagem de alcançar o maior público possível, a chance de conseguir novos talentos é maior, visto que o ambiente virtual da rede social tem alcance imensurável.

A partir de todos os pontos levantados, a seguir serão discutidos os procedimentos metodológicos que conduziram esta pesquisa.

3 METODOLOGIA

O objetivo da presente pesquisa é identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção por meio do uso de redes sociais em uma empresa do setor de estágios que atua como agente de integração de estagiários para outras empresas na cidade de Campina Grande - PB. Para isso seguiu-se uma abordagem qualitativa que de acordo com Creswell (2014), se inicia com pressupostos e o uso de estruturas interpretativas/teóricas, que possibilitam informar o estudo dos problemas tratados na pesquisa, apresentando os significados que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano.

Ademais, segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, quer dizer que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, explorando a compreensão dos fenômenos através da análise dos significados que as pessoas lhes conferem. Trata-se de uma pesquisa de tipo qualitativa básica, uma vez que, a pesquisa possui aspectos subjetivos, buscando identificar o fenômeno do uso das redes sociais nos processos de recrutamento e seleção.

Os dados foram coletados por meio da realização de uma entrevista semiestruturada. De acordo com Manzini (2004) este tipo de entrevista é capaz de fazer surgir informações de forma mais livre, de forma que as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. Diante disso ao que tange o objetivo da pesquisa, este tipo de pesquisa contribui para alcançar o resultado esperado.

Na ocasião, seguiu-se um roteiro predeterminado com questões que contemplassem os temas de interesse nesta pesquisa. A empresa escolhida foi do setor de estágios que atua como agente de integração de estagiários para outras empresas em Campina Grande-PB, essa escolha se deu pelo fato da mesma possuir características que contribuem para o alvo determinado da pesquisa, ser uma empresa que faça uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção.

A entrevista aconteceu com o CEO desta empresa, dado o conhecimento e as responsabilidades dos processos de recrutamento e seleção que o mesmo desempenha na empresa. A entrevista foi realizada no dia 15 de Abril de 2024, teve duração de 18 minutos por meio de uma vídeo chamada através do Google Meet. A entrevista foi gravada, com o consentimento do CEO, utilizando a ferramenta de gravar áudio da rede social do Whatsapp, como também, as respostas foram transcritas para facilitar no momento de análise.

De posse das respostas já transcritas, os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo descrito por Bardin (1977), seguindo as etapas: 1) pré - análise, em que ocorre a leitura

flutuante do material observando do que se trata, é feito a organização dos materiais e é possível avaliar o que o que deve-se analisar, como também, caso algo a mais precise ser coletado. Desta forma, foi realizada a visita a gravação da entrevista, buscando organizar as respostas a fim de que fosse possível avaliar o que deveria ser analisado, como também se os dados eram suficientes para contemplar a proposta da pesquisa.

2) exploração do material, dentro desta etapa temos a codificação e categorização do material onde são feitos recortes das unidades de registro de contexto, unidades de registro trata-se da palavra, tema, objeto, o personagem, o acontecimento ou o documento. Para que ocorra a seleção das unidades de contexto deve-se levar em consideração a pertinência. Nesta etapa buscou-se analisar as respostas apresentadas pelo CEO, observando o contexto relatado, como também, os principais pontos levantados pelo mesmo.

3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação, a última etapa trata-se da conclusão, onde os resultados são tratados e através dos dados previamente coletados, busca-se chegar a uma conclusão. Para conclusão foi realizado o tratamento dos resultados da entrevista em relação aos pontos previamente levantados e que contemplam o tema da pesquisa. As respostas dadas pelo CEO foram interpretadas e pontos foram levantados para melhor aproveitamento da pesquisa.

Na seção sobre a importância do estímulo do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, levou-se em consideração perguntas relacionadas a como a empresa utiliza as redes sociais no processo de recrutamento e seleção e sobre os resultados do uso das redes sociais no processo.

Na seção sobre as redes sociais utilizadas pela empresa, buscou-se perguntas objetivas visando saber quais as redes sociais que a empresa usa para o processo de recrutamento e seleção.

Na seção de vantagens no uso das redes sociais para recrutar e selecionar pessoas foram analisados os questionamentos relacionados aos resultados do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, buscando saber se o resultado era satisfatório ou as motivações do uso das redes sociais no processo.

Na seção de desvantagens do uso das redes sociais para recrutar e selecionar pessoas foram consideradas perguntas relacionadas aos desafios encontrados pela empresa no uso das redes sociais, como também se apenas o uso das redes sociais era suficiente para a realização do processo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

O uso de redes sociais para recrutar e selecionar pessoas apresenta benefícios para as empresas, especialmente na agilidade com os processos, mas ao mesmo tempo pode apresentar desvantagens, quando deixam de absorver competências e características pessoais no processo de recrutar e selecionar pessoas. Dito isto, autores como Chagas et al. (2023), afirmam que o recrutamento pelas redes possui uma triagem de currículos cada vez mais natural, ademais apresenta facilidade em identificar previamente o perfil de um candidato com base em publicações em suas páginas digitais. Segundo Lorenzo-Romero (2011), os usuários das redes publicam voluntariamente informações que podem ser úteis para as organizações, com isso o uso das redes sociais como ferramenta tem a capacidade de corroborar para o crescimento de qualquer organização. Desta forma, quando as organizações conseguem extrair o potencial do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, torna-se um aspecto diferencial em seu processo.

Os resultados serão apresentados em quatro subseções, são elas: 4.1) Importância do estímulo ao uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, 4.2) Redes sociais utilizadas pela empresa, 4.3) Vantagens do uso das redes sociais para recrutar e selecionar pessoas e 4.4) Desvantagens do uso das redes sociais para recrutar e selecionar pessoas.

4.1 Importância do estímulo ao uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção.

Falar sobre o uso de redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção de pessoas refere-se a entender e acompanhar as novas necessidades do mercado. De acordo com o CEO da empresa, o processo de utilização das redes sociais no processo de recrutamento e seleção se deu durante e após a pandemia. O CEO relata que “antes da pandemia nós trabalhávamos com email e banco de dados, mas com a chegada da pandemia nós precisamos mudar esse processo, pois percebemos que a utilização das redes sócias é incomparavelmente eficaz”. Isso corrobora com a afirmação de Ferracciu (2023) que afirmava que o processo de recrutamento e seleção passou por transformações em decorrência da epidemia do Coronavírus, neste sentido a pandemia foi o principal agente estimulador na incorporação das redes sociais no processo de recrutar e selecionar pessoas.

Anteriormente à pandemia, o processo de recrutamento e seleção da empresa em questão trabalhava através do email e possuía um banco de dados para auxiliar no processo de recrutamento e seleção. Posteriormente à pandemia a empresa observou a possibilidade do uso

de novas ferramentas no processo de recrutamento e seleção, a partir disso a empresa passou a utilizar o Facebook, Instagram e o Whatsapp, tendo o principal foco no Instagram.

Diante das informações expostas, estimular o uso das redes sociais no processo de recrutamento é ganhar tempo, é ser eficaz no processo de recrutar e selecionar pessoas, obtendo vantagem em custos e inovando na forma em que o processo de recrutamento e seleção é realizado. Ademais, o estímulo do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção pode impactar positivamente pequenos negócios que não tem a possibilidade de possuir um sistema complexo de RH ou um espaço dedicado a realização de uma entrevista profissional.

4.2 Redes Sociais utilizadas pela empresa

Um dos questionamentos feitos ao CEO foi sobre quais as redes sociais são utilizadas pela empresa para recrutar e selecionar pessoas. Respondendo a esta pergunta, tem-se que: “Nós utilizamos mais o Instagram, haja vista que o nosso público são os estudantes, praticamente vivem nessa rede social, em segundo plano tem o Facebook mas a gente não foca tanto nele por não ser tão utilizado hoje em dia e também temos o Whatsapp”

A utilização da rede social do Instagram como ferramenta vem como vitrine de oportunidades de estágio, como afirmou Chagas et al. (2023), através de métodos online é mais fácil alcançar o maior número de pessoas do que qualquer outro método. Cabe ressaltar que para que o alcance seja efetivo, é importante buscar uma rede social popular, e por isso a empresa não foca tanto na sua rede social do Facebook. Ao utilizar a rede social do Instagram busca-se alcançar o público alvo da empresa, de acordo com a entrevista realizada foi levantado que a rede social do Instagram é o local onde os jovens estão sempre interagindo, diante disso o público alvo da empresa trata-se desses jovens estudantes que estão interagindo na rede social e em busca de oportunidades de estágio.

A abordagem do processo de recrutamento e seleção de forma remota conforme definido por Moura (2014), em que o único ou o principal contato da organização com o candidato é feito através da internet, constatou-se uma abordagem positiva de acordo com a entrevista realizada. Como pode ser evidenciado na fala do CEO, “Avaliamos de forma extremamente positiva, porque a forma que utilizamos hoje é extremamente eficiente, de modo que nossos processos, não só questão de custo, mas também de prazo e tempo, é muito mais eficiente”.

As etapas do processo de recrutamento e seleção dentro do Instagram ocorre através da postagem das oportunidades de estágio para que os estudantes que tenham interesse e o perfil para aquela oportunidade possam se candidatar e concorrer a vaga. Como a empresa trata-se de um agente de integração, ocorre a avaliação dos currículos recebidos e posteriormente os

candidatos que foram aprovados são encaminhados para as empresas que estão oferecendo a vaga e a partir disso, a empresa marca uma entrevista online ou presencial e seleciona qual candidato irá permanecer na vaga.

4.3 Vantagens no uso de redes sociais para recrutar e selecionar pessoas

O uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção possibilita a otimização do tempo e redução de custos. Vale ressaltar que a empresa participante da entrevista atua de forma remota, ou seja, quando questionado sobre redução de custos, o CEO afirma que, “há em torno de 70% de redução de custos utilizando as redes sociais como ferramenta”, ademais o CEO relatou que o uso da rede social do Instagram permite a empresa atuar remotamente de maneira satisfatória.

Conforme afirmado por Silva e Albuquerque (2019), através das mídias sociais existe facilidade para a organização receber currículos e facilidade na procura de emprego. A utilização das redes sociais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção corrobora para o cumprimento de prazos, de forma comparativa o CEO questiona que os processos seletivos feitos através de banco de dados chegam a demorar um dia para ser concluído, ao utilizar a rede social como ferramenta ocorre a otimização do tempo, possibilitando a conclusão em um período de duas a três horas. Ou seja, apesar do banco de dados já ser uma tecnologia que corrobora para a otimização dos tempos das organizações, as redes sociais conseguem alcançar um resultado satisfatório.

Quando se fala sobre o tempo otimizado pelas organizações pode-se concluir que o processo de recrutar e selecionar pessoas através das redes sociais é mais eficiente do que um processo através de um banco de dados. Ademais, por se tratar de uma rede social, há uma facilidade maior em alcançar um grande público e em decorrência disso existe um grande número de currículos que são recebidos, fazendo com a empresa direcione seu tempo para a avaliação dos currículos, assim poupando tempo na captação dos mesmos.

4.4 Desvantagens do uso de redes sociais para recrutar e selecionar pessoas

Lemes e Weschenfelder (2015), afirma que da mesma forma que as redes sociais podem auxiliar os candidatos a serem selecionados à vaga almejada, também pode excluí-los. Ademais, o recrutamento através das redes sociais funciona como uma forma de recrutamento remoto mais “informal”, podendo assim, privar alguns profissionais que buscam meios mais formais de recrutamento, e que esperam que a organização tenha uma plataforma bem estruturada para realização do processo.

De acordo com Gomes (2011), a possibilidade do usuário se inscrever a qualquer hora, de qualquer lugar, faz com que muitos candidatos sem o perfil desejado se candidatem às vagas ofertadas. Com isso, cabe-se entender que as redes sociais no processo de recrutar e selecionar pessoas funcionam melhor como um complemento ao processo, porém não pode ser o principal pilar do processo de recrutamento e seleção.

Fernandes (2019) destaca que as redes sociais servem como um recurso a mais para compor o processo, ressalta também que não se deve dispensar um aprofundamento do contato inicial. Ao negligenciar o contato inicial com o possível colaborador, pode-se criar um problema crônico no processo, a percepção da qualificação do profissional pode ser constantemente distorcida, uma vez que não há contato pessoal. Ao ser questionado sobre desvantagens no uso de redes sociais para recrutar e selecionar pessoas, o CEO respondeu não perceber nenhuma desvantagem para ele.

Não foram identificados pontos negativos relacionados a utilização da rede social. O CEO relata, “não consegui enxergar pontos negativos”. Entretanto, quando questionado, o CEO também ressaltou a falta de qualificação profissional encontrada nos jovens estudantes, uma vez que, conforme afirmado pelo mesmo, muitos não sabem como formatar um currículo. De acordo com ele, para que ocorra a seleção do candidato utiliza-se referenciais, um referencial é o perfil da vaga que está disponibilizada.

Para o CEO, o desafio do recrutamento e seleção através das redes sociais não se encontra na forma de recrutamento através das redes, mas sim em encontrar a mão de obra qualificada, cerca de 70% a 80% dos currículos não estão adequados para oportunidade. Após o levantamento dessa questão, cabe ressaltar, que o fato de grande parte dos currículos não estarem adequados para a vaga, pode ser um efeito colateral do próprio meio de recrutamento, configurando assim, uma desvantagem.

Ao tratarmos do recrutamento através das redes sociais, após o levantamento do CEO, em que o mesmo afirma que a escolha da rede social se dá através do seu público alvo, que são estudantes que passam seu tempo na rede social, é de se imaginar que por passarem o seu tempo na rede social, não estarão optando por se qualificar profissionalmente, uma vez que, estão utilizando seu tempo livre em redes. Mas cabe mencionar que a própria rede social possui mecanismo de capacitação, o próprio CEO afirmou que em seu perfil disponibiliza tutoriais para a formatação de currículos.

Importante lembrar que de acordo com o CEO, o contato pessoal com o possível colaborador tem importância, apesar do mesmo destacar que o método online é suficiente para a realização do processo. De acordo com a entrevista tem-se que: “Conversando olhando para

o candidato, um recrutador experiente tem algumas percepções, como por exemplo, se o candidato está faltando com a verdade e se o candidato é capaz de realizar o marketing pessoal”.

O CEO afirma que um dos fatos de se utilizar as redes sociais é que seu público está sempre presente nela, mas, isso não garante que o tempo esteja sendo bem utilizado, neste caso, para crescimento profissional. Fato que também corrobora para compreender que se o público está sempre presente nas redes sociais, podem não estar buscando se qualificar profissionalmente e em decorrência disso, grande parte dos currículos recebidos passam a ser inadequados.

Embora o CEO não tenha mencionado desvantagens do uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, na empresa, isso não significa que esse processo de recrutar e selecionar pessoas não apresenta desvantagens, como já mencionado por Fernandes (2019). Assim, pode-se levantar questionamentos, afinal, as redes sociais não possuem todos os recursos que uma plataforma de recrutamento automatizada possa possuir.

Ao tratar das desvantagens do uso das redes sociais para a empresa no processo de recrutar e selecionar pessoas, conforme relatado pelo CEO, não há garantia que o público alcançado seja um público qualificado, haja vista que, qualquer pessoa que encontra a informação da vaga pode tentar participar do processo, podendo gerar uma grande quantidade de recebimento de currículos, porém, inviáveis para a empresa.

A rede social da empresa em questão, além de possuir vagas de estágio incomuns, possui uma constante necessidade de estagiários, isso pode indicar a alta rotatividade relacionada ao problema de percepção da qualificação profissional do candidato, que é limitada ao contato online e a própria percepção de efetividade no uso de plataformas para recrutar e selecionar pessoas.

Com isso pode-se identificar que o uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção resulta em benefícios e malefícios para a empresa, do mesmo modo que alcança uma grande quantidade de candidatos e otimiza tempo, também exclui outros potenciais candidatos, como também o uso restrito de apenas uma rede social no processo pode corroborar ainda mais para a exclusão de potenciais candidatos, podendo influenciar de maneira negativa o processo de recrutar e selecionar pessoas através das redes sociais. Com os resultados apresentados, na seção seguinte encontra-se as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção através do uso das redes sociais, junto a uma empresa do setor de estágios que atua como agente de integração de estagiários para outras empresas em Campina Grande- PB. Os resultados da pesquisa demonstram que o processo de recrutamento e seleção através do uso das redes sociais na empresa em questão, utiliza como principal ferramenta a rede social Instagram. A princípio ocorre a divulgação das oportunidades no próprio perfil da empresa, nessas oportunidades divulgadas existem as instruções que o candidato deve seguir se tiver interesse na vaga divulgada, após esta etapa a empresa ofertante da vaga irá entrar em contato com o candidato que possua as características destacadas na vaga. Após isso ocorre a entrevista, essa entrevista pode ocorrer de maneira remota ou presencial e em seguida segue para a última etapa, em que a empresa irá precisar realizar uma tomada de decisão e escolher qual o candidato mais qualificado para a vaga. As etapas do processo de recrutamento e seleção da empresa em questão se assemelham com as fases descritas anteriormente por Capelli (2003).

Com os resultados foi possível identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção através do uso das redes sociais e compreender que as redes sociais funcionam como uma ferramenta eficiente no processo de recrutamento e seleção, através do uso das redes sociais é possível poupar tempo, alcançar um grande público e poupar custos.

Dessa maneira identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção através das redes sociais contribui para enxergar as redes sociais além das funções que comumente lhe são atribuídas, enxergar as redes sociais como ferramenta a contribuir no processo de recrutamento e seleção possibilita pequenas empresas inovarem na forma como realizam os seus processos, como também economizar recursos.

A pesquisa apresentou algumas limitações, especialmente no acesso às empresas, assim, pesquisas que envolvam um maior número de empresas e entrevistados podem ser realizadas. Outras propostas de estudos futuros podem direcionar para pesquisas comparativas entre empresas que usam processos de recrutamento online e presencial, assim como estudos de abordagem quantitativa que busquem pelo olhar dos possíveis colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALBERS, A.; GLADYSZ, B.; PINNER, T.; BUTENKO, V.; STÜRMLINGER, T. **Procedure for Defining the System of Objectives in the Initial Phase of an Industry 4.0 Project Focusing on Intelligent Quality Control Systems.** *Procedia CIRP*, v. 52, p. 262–267, 2016. Disponível em<

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827116308666>>. Acesso em 30/03/2024.

ALVES, Valmir. **RH 4.0: o que é, desafios e ações para aplicar no seu setor**. Gupy, 2023. Disponível em <<https://www.gupy.io/blog/rh-4-0#o-que-rh-4-0>>. Acesso em 19/02/2024.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção e Competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARROS, Arthur de Alvarenga; CARMO, Michelle Fernanda da; SILVA, Rafaela Luiza. **A influência das redes sociais e seu papel na sociedade**. Periódicos. 2012. Disponível em:<<http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/ueadsl/article/viewFile/3031/2989>>. Acesso em 11/03/2024.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo* Lisboa: Edições 70, 1977.

CAETANO, A.; VALA, J.. **Gestão de recursos humanos: contextos, processos e técnicas**. 3 ed. Lisboa: RH, 2007.

CAPPELLI, Peter. **Contratando e mantendo as melhores pessoas**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

CHAGAS, Sara. et al. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ONLINE NAS ORGANIZAÇÕES: Vantagens e Perspectivas**. 2023. Disponível em: <<file:///C:/Users/nc/Downloads/3060-Texto%20do%20Artigo-11527-1-10-20230709.pdf>>. Acesso em: 21/02/2024.

CRESWELL, John W. **INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA E PROJETO DE PESQUISA. Escolhendo entre cinco abordagens**. 3º Ed. Porto Alegre. 2014.

DA SILVA, J. C. N. C.; SERRANO, C. de O.; DA COSTA, E. C. A IMPORTÂNCIA DO RH 4.0 NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS. *Revista Interface Tecnológica, [S. l.]*, v. 19, n. 2, p. 393–405, 2022. DOI: 10.31510/inf.v19i2.1440. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1440>. Acesso em: 22 nov. 2023.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. Edisciplinas. 2006. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7895700/mod_resource/content/1/2006_Denzin_planejamento%20da%20pesquisa%20qualitativa.pdf>. Acesso em 30/03/2024.

DIAS, Carolina Goyatá; LOPES, Fernanda Tarabal; DALLA, Werner Duarte. **Evolução dos Recursos Humanos nas Empresas: Da Retórica às Práticas Antigas com Novas Roupagens**. In: Encontro da ANPAD, 31. Rio de Janeiro, 2007.

FERRACCIU, Stefanie. **Coronavírus e o futuro do recrutamento e seleção**. Gupy. Ago, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/futuro-do-recrutamento-e-selecao>. Acesso em 30/03/2024.

FERNANDES, Ludmilla. RhPortal: **Redes Sociais e o processo de “Recrutamento & Seleção”**. Rhportal. 2019. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/redes-sociais-e-o-processo-de-recrutamento-seleo/>>. Acesso em 04/01/2024.

GASPAR, Denis Juliano. **A utilização das tecnologias nos processos de Recrutamento e Seleção de pessoas: Análises, Desafios e Tendências**. Dissertação de mestrado. Rio Claro. Unesp. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/a07b3e6b-370f-4d3a-bbe9-fc63484a5e44/content>>. Acesso em: 06/01/2024.

GOMES, A. F. P. **Recrutamento nas redes sociais online**. 2011. 87 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos), Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2011.

LEMES, A.; WESCHENFELDER, G. **A Influência das Redes Sociais nos Processos de Recrutamento e Seleção**. São Paulo: Gestão Contemporânea. Revista de Negócios da Cesuca, 2015. Disponível em: <<https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revistaadministracao/article/view/834>>. Acesso em 22/05/2024.

LORENZO-ROMERO, C; GÓMEZ-BORJA, M. Ñ; ALARCÓN-DEL-AMO, M. C. **Redes sociales virtuales, ¿de qué depende su uso en España?**. Revista Innovar Journal, v. 21, n. 41, p.145-157, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v21n41/21n41a11.pdf>>. Acesso em: 20/05/2024

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros**. Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos. Unesp. Bauru 2004. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf>. Acesso em 30/03/2024

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOURA, Rute Isabel Mondingas. **Recrutamento Online**. 2014. 92 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade Europeia Laureate International Universities. Rcaap. 2014. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7749/1/T-MRH_14_24_Rute%20Moura.pdf>. Acesso em 28/02/2024.

RIBEIRO, Camila. **O uso da tecnologia e redes sociais no processo recrutamento e seleção no banco Itaú**. Acesso em 06/01/2024

ROSA, Lyvia Gomes. BAGINSKI, Loise. **Recrutamento e seleção: A importância da organização de gestão de pessoas**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. 2021. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/recrutamento-e-selecao>>. Acesso em 28/02/2024.

SALES, Giuliano. Blog Solides: **Como o uso da tecnologia nas empresas pode ajudar no crescimento?** Artigo de blog. 2020. Disponível em: < <https://blog.solides.com.br/tecnologia-nas-empresas-ajuda-crescimento/> > Acesso em: 04/01/2024.

SILVA, A. C. P.; ALBUQUERQUE, J. S.. **As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção.** Business Journal, v.1, n.1, p.18-35. Cognitionis. 2019. Disponível em: <As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção | Business Journal (cognitionis.inf.br)>. Acesso em: 04/01/2024.

VARELLA, Jessica de Albuquerque. REINERT JUNIOR, Adival José. **O Papel Da Gestão de Pessoas No Desenvolvimento De Equipes De Trabalho.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. 2021. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/papel-da-gestao>>. Acesso em 28/02/2024.

VISCAINO, Cassiana; ESTORK, Leandro. **Gestão de pessoas: Um olhar sobre a evolução histórica do principal ativo das organizações empresariais.** Revista científica eletrônica de administração, n. 13, p. 1-7, dez 2007.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Quais as redes sociais utilizadas para o processo de recrutamento e seleção?
2. Como a empresa utiliza as redes sociais no processo de recrutamento e seleção?
3. O resultado do processo de recrutamento e seleção através das redes sociais é satisfatório? Por que?
4. O que motivou o uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção?
5. Existe redução de custos no uso de redes sociais no processo de recrutamento e seleção?
Comente.
6. Qual o motivo da escolha dessas redes sociais?
7. Como você avalia o uso das redes sociais escolhidas no processo de recrutamento e seleção?
8. Existe alguma vantagem? Quais?
9. Existe alguma desvantagem? Porquê?
10. Você acha que essas ferramentas trouxeram algum diferencial no processo? Por que?
11. De acordo com sua perspectiva quais são os desafios que você enfrenta no processo com o uso dessa tecnologia? A acessibilidade e objetividade poderia ser um desafio no processo? Porque?
12. Você considera que o contato do recrutador com o candidato é uma das etapas mais importantes? Porque? A tecnologia pode ser suficiente para escolher o candidato ideal para a vaga?