



**CRA-DF**

Conselho Regional de  
Administração do Distrito Federal



## **ANÁLISE DO USO DAS REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE NOVOS COLABORADORES EM EMPRESAS ATUANTES NO MUNICÍPIO DE CAPANEMA-PA**

### **Resumo**

Este estudo analisa a influência das redes sociais no processo de recrutamento e seleção de colaboradores em empresas atuantes no município de Capanema, Pará. O tema é relevante diante das transformações tecnológicas que têm impactado a gestão de pessoas, tornando as mídias digitais ferramentas estratégicas na atração e avaliação de candidatos. A pesquisa apresenta natureza aplicada, com abordagem quantitativa e caráter descritivo, sendo conduzida por meio de pesquisa de campo. Os dados foram coletados por questionário semiestruturado, contendo perguntas abertas e fechadas, aplicado a empresas de médio e grande porte do setor comercial local. O objetivo principal foi identificar se as redes sociais são consideradas fatores de influência na contratação, avaliando também quais plataformas são utilizadas, os aspectos observados nos perfis dos candidatos e possíveis implicações éticas e legais. Os resultados demonstram que todas as empresas utilizam as redes sociais, especialmente o Instagram, como ferramenta de recrutamento, enquanto o Facebook e o LinkedIn são analisados em parte das seleções. Além da divulgação de vagas, as redes sociais têm servido para observar comportamentos, condutas e valores dos candidatos, embora ainda haja divergências sobre o peso dessas informações nas decisões finais. Conclui-se que as redes sociais representam um recurso importante no processo seletivo, mas exigem cautela quanto aos limites éticos e à privacidade dos candidatos.

### **Palavras-chave**

Gestão de pessoas. Recrutamento. Seleção. Tecnologia

## **1 INTRODUÇÃO**

A importância da seleção de bons funcionários para uma empresa está centrada no fato de que, a mesma sofre fortes pressões para melhorias de qualidade em seus processos empresariais, para com isso se manter competitiva no mercado (Guimarães; Arieira, 2005). Considerando que o planejamento, a execução e o controle desses processos são realizados por pessoas e contribuem para atingir os objetivos da organização, o mesmo autor afirma que definir antecipadamente o perfil do funcionário é crucial para a integridade estratégica de uma organização, ressaltando, assim, a importância e a atenção dedicadas à condução do processo de seleção, uma vez que tal procedimento impactará diretamente na reputação da empresa.

Segundo Cardoso, Padilha e Santos (2018), atualmente a análise do curriculum vitae não é a única e nem a mais importante forma de avaliar um candidato no processo de seleção em uma empresa, dessa forma, considerando a importância deste componente para o progresso da mesma, os profissionais de Recursos Humanos se utilizam de diversos instrumentos para extrair informações sobre os candidatos e com isso, garantir maior eficácia no processo.

Devido ao grande impacto na sociedade e sua ampla funcionalidade, as redes sociais tem sido utilizadas como ferramenta profissional por grande parte das organizações.



Atualmente é possível encontrar nessas ferramentas, funções que permitem uma interação dinâmica entre as organizações e seu público-alvo. Uma abordagem particularmente significativa é o uso estratégico do tráfego pago, uma função que possibilita às empresas impulsionar a visibilidade de seus conteúdos por meio de investimentos financeiros, de modo a direcionar seus anúncios e tornar uma mensuração mais precisa do retorno sobre o investimento.

Nesse contexto, é cada vez mais comum observar a utilização das redes sociais como instrumento de auxílio para as etapas de recrutamento e seleção de potenciais candidatos, pelas organizações. Segundo Ferreira (2023) as empresas tem adotado o uso de ferramentas tecnológicas para criar vantagens competitivas, a partir do uso da web como estratégia na divulgação de vagas, identificação e captação dos potenciais candidatos, para com isso, tomar decisões mais assertivas durante esse processo fundamental.

Além disso, as redes sociais podem apresentar ainda, uma infinidade de possibilidades no auxílio do processo de recrutamento de seleção por parte das empresas. Silva e Albuquerque (2019) destacam que, atualmente, as redes sociais oferecem a oportunidade de avaliar aspectos mais pessoais do candidato, como objetivos de vida e carreira, rede de contatos estabelecida, aspirações e outros elementos relevantes, antes mesmo de uma entrevista.

Desse modo, pensar em possibilidades de captação de informações que auxiliarão no processo de recrutamento e seleção de potenciais candidatos as vagas ofertadas pelas empresas, torna-se uma estratégia crucial para a eficácia do processo. Por outro lado, deverá haver um equilíbrio sobre essas vantagens e as preocupações éticas e legais relacionadas à privacidade e discriminação.

Nesse contexto, a presente pesquisa foi condizida pela seguinte questão: De que maneira as redes sociais influenciam o processo de recrutamento e seleção de colaboradores em empresas atuantes no município de Capanema-PA?

Diante disso, o objetivo desta pesquisa foi avaliar se as redes sociais são consideradas fatores de influência sobre o processo de recrutamento e seleção, realizado por empresas atuantes, no município de Capanema, Pará. Além de analisar até que ponto as empresas mantêm o equilíbrio entre as vantagens oferecidas por essas ferramentas como forma de facilitar o processo de contratação e as preocupações éticas e legais relacionadas à privacidade e discriminação.

Como objetivos específicos, a presente pesquisa considerou: Analisar o uso das redes sociais por empresas atuantes no município de Capanema; Identificar as principais plataformas



**CRA-DF**

Conselho Regional de  
Administração do Distrito Federal



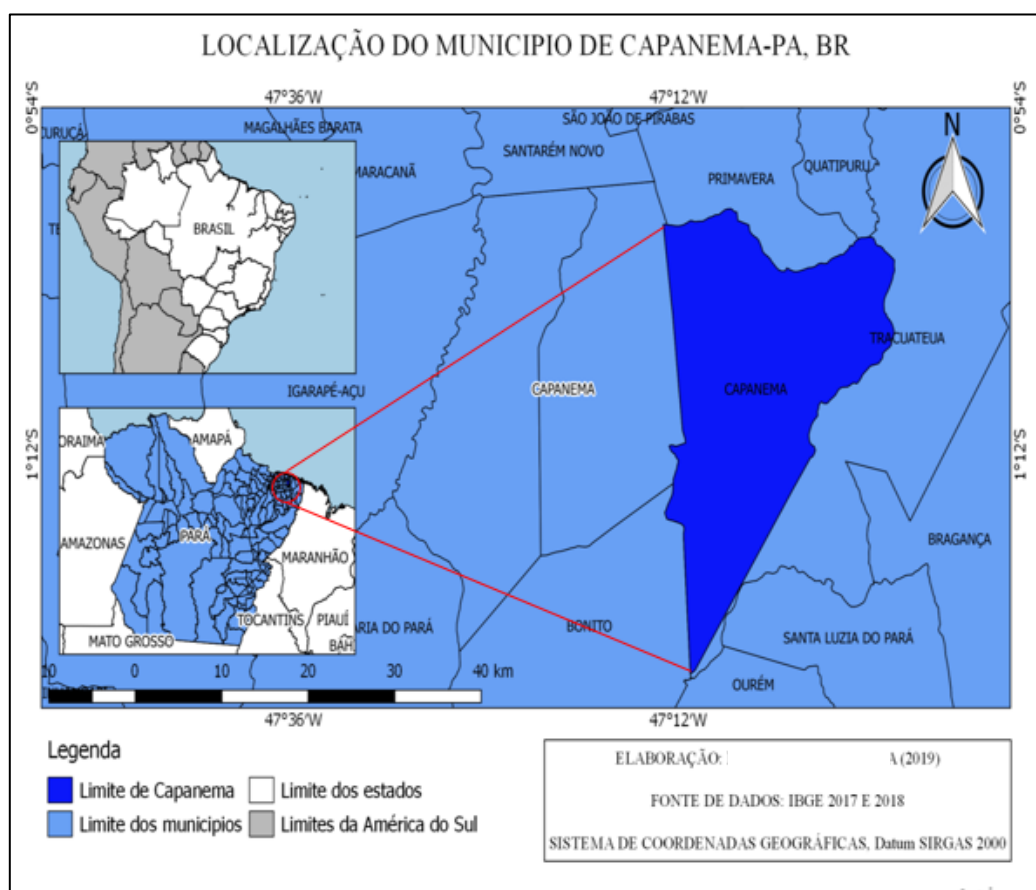
utilizadas para fins de recrutamento; Avaliar a Percepção das Empresas sobre a Eficácia das Redes Sociais e o impacto nas decisões de contratação; Identificar quais aspectos são avaliados pelos recrutadores; Avaliar possíveis implicações éticas e legais.

## 2 METODOLOGIA

### 2.1. Caracterização do local da pesquisa

A pesquisa em questão foi realizada no município de Capanema, que por sua vez situa-se na região de integração Rio Caeté, localizada na mesorregião do nordeste paraense, sendo uma das cidades polo desta localidade (figura 1).

**Figura 1-** Mapa de localização do município de Capanema-Pa.



Fonte: Autoria própria.

A região de integração Rio Caeté é composta pelas microrregiões Bragantina e Salgado, possuindo um total de 15 municípios (Augusto Corrêa, Bonito, Bragança, Cachoeira do Piriá, Capanema, Nova Timboteua, Peixe-Boi, Primavera, Quatipuru, Salinópolis, Santa



Luzia do Pará, Santarém Novo, São João de Pirabas, Tracuateua e Viseu) e abrangendo uma área de quase 17 mil quilômetros quadrado, o que corresponde a 1,3% do território total paraense (SEPLAD, 2023).

Segundo o último censo realizado pelo IBGE (2022), o município de Capanema, apresenta uma população de 70.394 habitantes, correspondendo a 14% da população total da região de integração Rio Caeté. Além disso, a grande importância do município para a região perpassa por suas características de centralidade regional, de acordo com as definições de Christaller (1966) e Ribeiro (2017). O referido município apresenta grande destaque na região por ser uma unidade polo de apoio aos municípios vizinhos, a diversos serviços, entre os quais é válido ressaltar, a saúde, a educação, os serviços e o comércio.

O município de Capanema é composto por uma população majoritariamente urbana, representando 79,7% da população municipal e em decorrência desse fator, há um reflexo nas atividades econômicas desenvolvidas no município, sendo tipicamente urbanas (RIBEIRO, 2018).

Até o ano de 2021 o município de Capanema correspondia por 25% de todo o emprego formal na região de integração Rio Caeté, tendo como grandes destaques o setor de comércio e o setor de serviços, representando, respectivamente, 44,4% e 44,3% desse total (SEPLAD, 2023).

## **2.2. Delineamento da pesquisa**

A pesquisa em questão teve uma natureza aplicada, uma vez que objetivou produzir entendimentos que possam ser aplicados na prática, voltados para resolver problemas particulares. Aborda questões e interesses específicos da região (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A abordagem foi de caráter quantitativo, uma vez que a presente pesquisa buscou quantificar e descrever as opiniões, questões e dados relacionados com o fenômeno estudado, e dessa forma permitindo a identificação de relações causais e o emprego de análises estatísticas (RAUPP, 2006 apud SANTOS, 2018).

No que se refere aos objetivos, possui um caráter descritivo, pois visa registrar, correlacionar variáveis, observar e descrever as características distintas da população ou fenômeno em análise (GERHARDT; SILVEIRA, 2009; PRODANOV; FREITAS, 2013). E em relação aos meios de investigação, adotou-se a pesquisa de campo.



### **2.3. Técnicas de coleta de dados**

A coleta de dados da presente pesquisa contou com a aplicação de um questionário semiestruturado, contendo perguntas fechadas e abertas, relacionadas a utilização das redes sociais no processo de recrutamento e seleção por partes das empresas analisadas.

Na tentativa de atender os objetivos propostos, o presente questionário foi dividido em três partes: A percepção e o uso das redes sociais pelas empresas, os aspectos considerados na avaliação e as implicações éticas e legais.

Com base nisso, os dados obtidos foram analisados por meio de uma avaliação percentual associada a cada elemento, apresentados por meio de gráficos e tabelas estatísticas, com auxílio do programa Excel versão 2013.

Apresentar a base teórica necessária para explicar ou analisar o objeto de estudo, em relação ao assunto ou assuntos abordados. Desenvolver as subseções em quantidade suficiente que suporte teoricamente o estudo apresentado no artigo.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A realização desta pesquisa considerou dois cenários distintos, em um primeiro momento avaliou-se a situação de empresas que se utilizam das redes sociais como ferramentas de auxílio tanto no processo de recrutamento, quanto no processo de seleção de novos colaboradores. Posteriormente, a análise se deu sobre empresas que não consideram as redes sociais como fator de influência sobre o processo de seleção.

Ao todo, foram avaliadas quatro empresas, sendo uma de médio e outra de grande porte, para o cenário em que as empresas consideram as redes sociais como ferramentas de auxílio no processo de recrutamento e seleção. Do mesmo modo, posteriormente, considerou-se uma empresa de médio e outra de grande porte, para o cenário em que as empresas não consideram as redes sociais como ferramenta de auxílio para a realização da etapa de seleção de novos colaboradores.

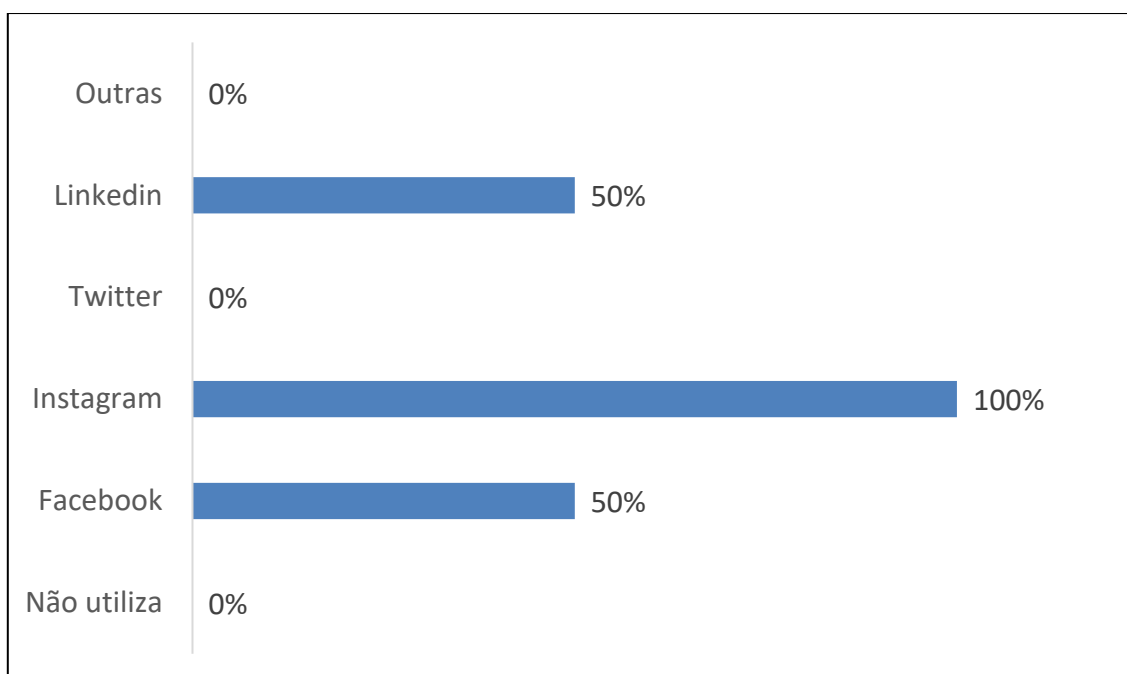
Tal medida, tornou-se necessária para avaliar o fenômeno em diferentes cenários, considerando para isso também, o porte da empresa. As empresas avaliadas atuam em diferentes ramos do comércio. Além disso, torna-se válido ressaltar ainda, que as mesmas são consideradas representativas ao município, apresentando significativas contribuições à



economia local e servindo de modelo para as demais empresas de seus segmentos.

Independente do porte, todas as empresas utilizam as redes sociais no processo de recrutamento, sendo esta a principal ou única ferramenta utilizada para este fim. Quando questionadas sobre quais redes sociais as empresas utilizam no processo de recrutamento, o Instagram esteve presente em todas as respostas, enquanto que o Facebook e o LinkedIn foram encontrados em 50% das respostas. O Twitter e outras redes sociais não são utilizadas pelas empresas no processo de recrutamento (figura 2).

**Figura 2-** A utilização das redes sociais para o processo de recrutamento de possíveis candidatos, pelas empresas avaliadas no município de Capanema-PA.



**Fonte:** Dados da pesquisa

Do mesmo modo, Leandro e König (2023) estudando o uso das redes sociais pelas empresas atuantes no município de Garuva-SC, observaram que todas as empresas participantes da pesquisa, utilizam as redes sociais em algum momento da etapa de recrutamento e seleção de novos colaboradores.

Tais resultados evidenciam que atualmente, as empresas atuam de modo a aproveitar as oportunidades oferecidas pelos avanços tecnológicos, dessa forma, incorporando em suas atividades produtiva e administrativas, ferramentas que promovam eficiência de tempo e agilidade na execução das tarefas.

O uso das redes sociais no processo de recrutamento, por parte das empresas



investigadas ocorrem principalmente pela divulgação das vagas disponíveis. A decisão por essas ferramentas, se dá pelo maior alcance do público-alvo.

Com relação a frequência e a forma de uso das redes sociais nesta etapa, foi possível observar que as empresas utilizam as redes sociais em todas as oportunidades de emprego ofertadas, desse modo, a utilização das redes sociais como ferramenta para a divulgação das vagas se dá através de postagens com uso de imagem contendo informações, como: tipo de vaga, local de oferta, contatos, pré-requisitos e atribuições do cargo.

Já com relação ao processo de seleção dos candidatos, inicialmente foi perguntado às empresas que utilizam essa ferramenta como auxílio nesse processo, sobre quais redes sociais são avaliadas. A partir disso, a empresa de grande porte afirmou avaliar o Instagram e o LinkedIn dos candidatos, enquanto a de médio porte avalia o Instagram e o Facebook.

As informações avaliadas pelas referidas empresas para auxiliar na seleção dos candidatos, são: Biografia, escrita e conteúdos postados. Além disso, quando questionadas sobre o que consideram comportamento positivo nas redes sociais, as respostas se comportaram de forma semelhante, independente do porte da empresa. Em ambos os casos, as empresas afirmaram que uma “boa postura” e uma “boa conduta” são características positivas. Por outro lado, Quando questionadas sobre as características consideradas negativas, as empresas apontaram comportamentos e situações que contrariam a cultura e os valores da organização, conforme evidencia a fala dos participantes:

*“Comportamento ofensivo ou aquilo que foge dos valores institucionais.”* (Empresa de médio porte)

*“Fotos da pessoa embriagada, fotos que não condizem com a cultura da empresa.”*

(Empresa de grande porte)

Tais resultados corroboram com os encontrados por Ferreira (2023), onde avaliando o impacto das redes sociais sobre o processo de seleção de candidatos, observou que as organizações optam por conduzir uma análise preliminar de seus candidatos, utilizando pesquisas em suas redes sociais, com o objetivo de examinar seus comportamentos e criar um banco de dados para encontrar profissionais com características específicas.

Na busca por estabelecer padrões de comportamentos apropriados nas redes sociais, sobre a visão das empresa e das agências de emprego, Almeri, Martins e Paula (2013) constataram que sobre a ótica das empresa e das agências, entre os aspectos favoráveis que desempenham um papel significativo no processo de recrutamento e seleção nas redes sociais



virtuais estão a atenção dada à imagem pessoal e a precaução contra a exposição de informações irrelevantes que poderiam prejudicar o progresso profissional.

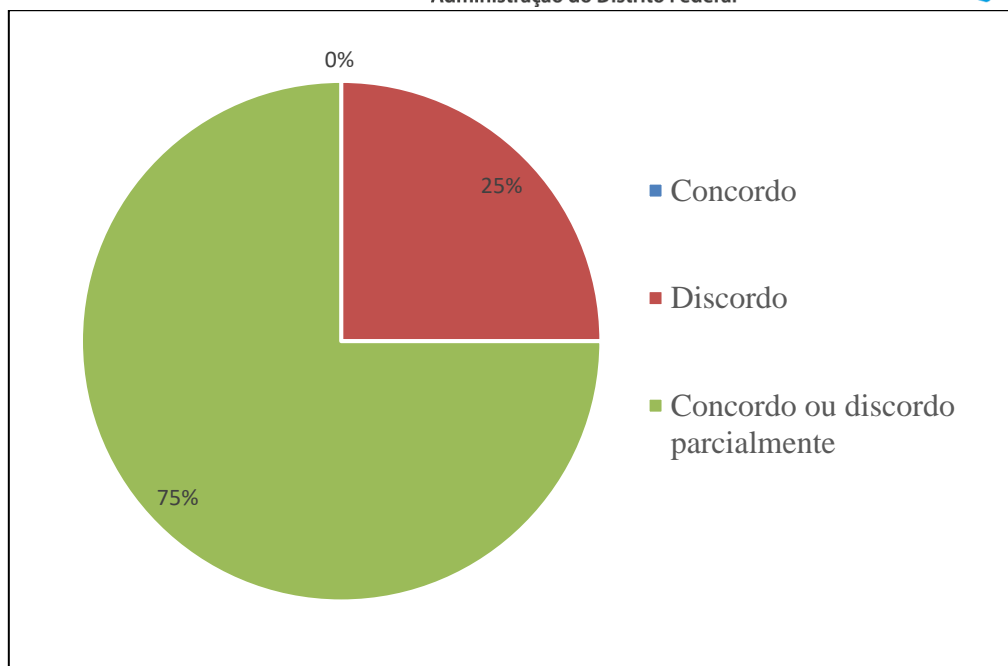
As empresas que não utilizam as redes sociais como ferramenta de auxílio na seleção dos candidatos, afirmaram que tais ferramentas não são as mais indicadas para essa finalidade. Santos e Lima (2018) observaram em sua pesquisa a necessidade de ferramentas virtuais que apresentem um auxílio mais preciso no processo de seleção e avaliação dos candidatos, oferecendo informações que proporcionem uma decisão eficaz com menor custo e maior agilidade de tempo.

Perguntou-se ainda, as empresas estudadas e que utilizam as redes sociais como ferramenta de auxílio na seleção dos candidatos, se as redes sociais, por si só, já foram motivos de exclusão de algum candidato no processo de seleção. Com isso, para esse parâmetro as respostas divergiram-se, onde a empresa de médio porte afirmou nunca ter excluído nenhum candidato, unicamente por conta das redes sociais, enquanto a empresa de grande porte afirmou o contrário.

Independente do porte ou dos dois cenários considerados neste trabalho, questionou-se as empresas avaliadas sobre quais os limites devem ser empregados na análise das redes sociais, para evitar possíveis implicações éticas e legais, como a invasão de privacidade, por exemplo, porém todas as empresas se abstiveram ou não conseguiram responder.

Por fim, foi perguntado as empresas em questão se as mesmas concordavam ou não com a seguinte afirmação: As redes sociais são um diferencial competitivo no processo de recrutamento e seleção. A partir disso, constatou-se que 75% das mesmas concordam ou discordam parcialmente, enquanto que os outros 25% não concordam com tal afirmação (figura 3).

**Figura 3-** Concordância ou não por parte das empresas, com relação a seguinte afirmação: “As redes sociais são um diferencial competitivo no processo de recrutamento e seleção.



**Fonte:** Dados da pesquisa

O expressivo percentual de concordância com a afirmação proposta reforça a compreensão de que tais ferramentas digitais se consolidam como instrumentos de apoio capazes de ampliar o alcance das vagas, atrair candidatos de perfis variados e, sobretudo, proporcionar agilidade e dinamismo ao processo seletivo. Nesse sentido, os resultados corroboram as conclusões de Ferreira (2023), ao destacar que as empresas têm incorporado tecnologias digitais como estratégia de fortalecimento competitivo, não apenas na divulgação de oportunidades, mas também na análise preliminar do comportamento e da conduta dos candidatos.

Por outro lado, ainda sim verificou-se uma pequena parcela das empresas que não reconhecem nas redes sociais um diferencial competitivo, sinalizando limitações quanto à eficácia e aplicabilidade dessas ferramentas. Tal posicionamento pode estar associado a preocupações éticas, como a invasão de privacidade e o risco de discriminação, ou ainda à percepção de que os conteúdos disponíveis nos perfis pessoais não oferecem subsídios suficientes para a tomada de decisão. Esse achado encontra ressonância em Santos e Lima (2018), ao destacarem a necessidade de desenvolvimento de instrumentos digitais mais precisos, que possibilitem maior segurança no processo de seleção.

Diante desse cenário, observa-se que, embora exista uma tendência predominante de valorização das redes sociais como recurso estratégico, ainda há divergências significativas



entre as empresas, o que evidencia a complexidade do fenômeno e a importância de um uso criterioso, ético e alinhado às demandas organizacionais.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na análise dos dados coletados, é possível concluir que o uso das redes sociais no processo de recrutamento e seleção de candidatos tornou-se uma prática comum entre empresas de médio e grande porte em Capanema, Pará. Tanto as empresas que consideram as redes sociais como ferramentas de auxílio no processo de seleção, quanto aquelas que não as consideram foram avaliadas. Em todos os casos, o Instagram foi a plataforma mais frequentemente utilizada para o recrutamento de novos colaboradores.

A presença nas redes sociais não se limitou apenas à divulgação de vagas, mas também foi utilizada para avaliar candidatos durante o processo de seleção, com análise de biografias e conteúdos postados. Houve uma unanimidade entre as empresas no reconhecimento de comportamentos positivos e negativos, destacando-se a importância da postura e conduta alinhadas com os valores da organização. No entanto, a abordagem em relação à exclusão de candidatos com base em suas atividades nas redes sociais variou entre as empresas, indicando a necessidade de estabelecer limites claros para evitar implicações éticas e legais.

Embora a maioria das empresas concorde parcialmente que as redes sociais são um diferencial competitivo no processo de recrutamento e seleção, ainda há pontos de vista divergentes, sugerindo que a percepção sobre o papel das redes sociais no ambiente corporativo pode ser influenciada por uma série de fatores. Esses resultados destacam a complexidade desse fenômeno e a importância de uma abordagem cuidadosa e ética no uso das redes sociais no contexto de RH das empresas

#### 6 REFERÊNCIAS

ALMERI, Tatiana Martins; MARTINS, Karina Ramos; PAIVA DE PAULA, Diego da Silva. O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **Educação, Cultura e Comunicação**, v. 4, n. 8, dez 2013.

CARDOSO, A. G. S.; PADILHA, C. V. O; SANTOS, T. M. **Recrutamento e Seleção de Pessoa**. 2018. Disponível em: [https://cdn.administradores.com.br/app/uploads/2022/01/29181826/academico\\_7313\\_190226\\_162305.pdf](https://cdn.administradores.com.br/app/uploads/2022/01/29181826/academico_7313_190226_162305.pdf). Acesso em: 25 fev 2024.



CHRISTALLER, Walter. **Central places in Southern Germany**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1966.

FERREIRA, P. L. O. **Recrutamento e seleção de pessoas: o impacto do uso da tecnologia no processo de contratação**. Orientador: Wallace da Silva de Almeida. 2023. 22 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em administração) - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, campus Chapadão do Sul, 2023.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GUIMARÃES, M. F.; ARIEIRA, J.O. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, [S. l.], v. 6, n. 2, 2008. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/view/309>. Acesso em: 26 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama municipal**. 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>. Acesso em: 25 fev 2025.

LEANDRO, A. S.; KÖNIG, T. C. Utilização das redes sociais em processos de recrutamento e seleção de funcionários em empresas do município de Garuva/SC: Vantagem ou desvantagem?. **Revista de Extensão e Iniciação Científica da Unisociesc**, v. 10, n. 3, 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 Ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

RIBEIRO, Willame Oliveira. Cidade de Porte Médio de Responsabilidade Territorial: Particularidades de Capanema no Nordeste do Pará. **Revista GeoAmazônia**, v. 5, n. 10, p. 110-137, 2018.

RIBEIRO, W. de O. **Interações espaciais na rede urbana do Nordeste do Pará: particularidades regionais e diferença de Bragança, Capanema e Castanhal**. Presidente Prudente: Programa de Pós-Graduação em Geografia/FCT/UNESP, 2017. (Tese de Doutorado).

SANTOS, G. N. **Gestão de custos nas pequenas propriedades rurais de IvinhemaMS. Orientador: Antônio Carlos Vaz Lopes**. 2018. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis)- Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2018.

SANTOS, S. S.; LIMA, T. B. A relação da tecnologia com o processo de recrutamento e seleção de pessoal a partir da visão de gestores de três hotéis de João Pessoa, Paraíba/PB, Brasil. **Turismo & Sociedade**, v. 11, n. 2, p. 217-235, ago. 2018.

SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO (Pará). Perfil Socioeconômico e Ambiental da região de integração Rio Caeté. Disponível em: <https://seplad.pa.gov.br/wp-content/uploads/2023/03/Apresentacao-Fapespa-RI-Rio-Caete.pdf>. Acesso em: 25 fev 2025.



**CRA-DF**  
Conselho Regional de  
Administração do Distrito Federal



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, abr. 2019.