

## **EMPREGABILIDADE DE REDES SOCIAIS NO PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO: um estudo com base em empresas do setor do varejo na região do norte pioneiro do estado do Paraná**

Gabrielle Anita Biazin<sup>1</sup>

Leandro Martins de Assis<sup>2</sup>

### **Resumo**

O avanço da tecnologia tem ganhado destaque em diferentes áreas, assumindo um papel fundamental nos dias atuais. Em meio as diferentes mudanças, no processo de seleção e recrutamento o emprego da tecnologia não é diferente, cabendo a busca por novas ferramentas que agilizem o processo e contribuam para o atendimento cada vez maior de candidatos. Assim com o advento da internet, o alcance da divulgação de vagas também abriu portas para uma quantidade maior de candidatos, demandando tempo e trabalho. Para facilitar este processo, os departamentos de Recursos Humanos – RH e empresas de seleção e recrutamento passaram a utilizar perfis de redes sociais para agilizar as análises, ganhando tempo e facilitando os trabalhos. Contudo, em meio aos avanços, outro fator se apresentou em destaque, colocando em pauta questões legais sobre a utilização de informações de perfis sociais, o que pode de certa forma prejudicar candidatos ou implicar em punição para as empresas. Em um cenário de interpretações duvidosas, há uma legislação que assegura aos candidatos que suas informações sejam reservadas e privativas, contudo, para as empresas se faz necessário com o propósito de agilizar as tomadas de decisão. Sendo assim, cabe às organizações agirem e utilizarem os perfis sociais de forma moderada e sempre atentas para que não haja discriminação aos candidatos e punição aos empregadores.

**Palavras-chave:** Seleção; Recrutamento; Perfis; Recursos Humanos; legislação.

### **Abstract**

The advancement of technology has gained prominence in different areas, playing a fundamental role today. Amidst the different changes, in the selection and recruitment process the use of technology is no different, with the search for new tools that speed up the process and contribute to the ever-increasing number of candidates being served. Thus, with the advent of the internet, the scope of

advertising vacancies also opened doors to a greater number of candidates, demanding time and work. To facilitate this process, Human Resources – HR departments and selection and recruitment companies started using social media profiles to speed up analyses, saving time and making work easier. However, amid the advances, another factor came to the fore, raising legal questions about the use of information from social profiles, which could in some way harm candidates or imply punishment for companies. In a scenario of dubious interpretations, there is legislation that assures candidates that their information is reserved and private, however, for companies it is necessary in order to speed up decision-making. Therefore, it is up to organizations to act and use social profiles in a moderate way and always be careful so that there is no discrimination against candidates and punishment for employers.

**Keywords:** Selection; Recruitment; Profiles; Human Resources; legislation.

### **Observação da realidade**

A aplicação de ferramentas distintas em processos seletivos tem contribuído cada vez mais a preocupação da legalidade e métodos de análise das informações de candidatos para as vagas apresentadas pelo setor de Recursos Humanos – RH das empresas, sejam elas de pequeno ou grande porte.

As empresas e seus departamentos de Recursos Humanos – RH, estão cada vez mais buscando formas de inovar e facilitar os processos de seleção e recrutamento, empregando mecanismos que facilitem o trabalho e que principalmente contribuam para escolhas assertivas de candidatos de qualidade e com boa índole, assegurando menor retrabalho e maior efetividade dentro dos processos.

Para fundamentar tal afirmação, Ferreira (2014, p. 1-2) contribui:

Para encontrar profissionais capacitados é essencial o processo de recrutamento e seleção, sendo fundamental a boa apresentação pessoal e de material do candidato. As organizações têm procurado novas maneiras de buscar informações que possam complementar o perfil do candidato, se tornando um comparativo ao que é passado neste processo, alinhando-as a necessidade da organização e do cargo a ser preenchido.

A importância de boas escolhas e da assertividade nas decisões de seleção e recrutamento fazem toda a diferença para as organizações, pois, estas estão em busca de melhor atender seus clientes e se destacar no nicho de atuação, sendo primordial o preenchimento de vagas com profissionais de qualidade e com imagem social adequadas.

Ferreira (201, p. 2) ainda enfatiza:

As redes sociais vêm ganhando espaço isso porque a internet transformou completamente nosso modo de interagir com as pessoas e o mundo, o que fez com que todos tivéssemos acesso a seu conteúdo, isso ganhou tanto espaço que as empresas começaram a ver determinados assuntos de diversos ângulos. Hoje algumas empresas já buscam candidatos por meio desta nova ferramenta, assim como candidatos buscam emprego. Para as empresas esse é um instrumento que auxilia os selecionadores a conhecer melhor os seus candidatos antes mesmo de realizar a entrevista, sendo um complemento no processo seletivo.

O uso das redes sociais neste sentido, apresentado pela autora destaca a importância de ferramentas adicionais para auxiliar nas escolhas dos profissionais, promovendo um processo mais assertivo e rápido durante a contratação, assim como melhora a qualidade da análise de seleção e recrutamento.

Sim, a utilização de redes sociais assim como o emprego de tecnologia em um meio em que constantemente se vê uma evolução também pondera o entendimento de que há fatores limitantes quanto às informações disponíveis e a qual nível estas devem ser empregadas no processo de tomada de decisão, podendo ser benéfico ou não para os candidatos analisados durante a seleção e recrutamento.

Hito e Bozzetto (2018, p.5) comenta:

Para o processo de seleção, as mídias sociais passam a ser utilizadas principalmente na etapa de verificação de referências dos candidatos, além de serem um meio dos recrutadores observarem algumas outras características dos candidatos. Lemes e Weschenfelder (2015), concluem a partir de seus estudos, que os recrutadores consideram relevantes nos perfis dos candidatos a coerência entre as suas publicações e sua atitude apresentada nas etapas de entrevista ou

dinâmica de grupo e prejudicial atitudes inapropriadas ou informações falsas.

As informações coletadas por meio de perfis sociais têm sido utilizadas com maior frequência nos processos de seleção e recrutamento. A citação dada pelas autoras reforça o entendimento que esta ferramenta tem sido utilizada com maior notoriedade e que os conteúdos nela expostos podem auxiliar os candidatos ou prejudica-los de acordo com o teor de publicações ou perfis os quais estes estão relacionados.

As organizações tem adaptado seus mecanismos de processo seletivo por meio do departamento de RH, os profissionais desta área com um crivo de critério podem levar em consideração as informações apresentadas pelos candidatos contribuindo para a tomada de decisão e escolha destes ou a eliminação com base em publicações e demais perfis que se relacionam, pois, podem em algum momento ofender os interesses das organizações ou até mesmo manchar a reputação das mesmas quando estas não atendem demandas de uma sociedade cada vez mais exigente.

É relevante considerar que as autoras deixam claro com base em suas pesquisas que as informações dos candidatos podem claramente contrariar suas afirmações de currículo e ou outras formas de questionamento, implicando em falsidade de informações ou incoerência dentro do processo de entrevista.

Hito e Bozzetto (2018, p. 5) complementam:

Levando em consideração esta realidade, é necessário então uma preocupação por parte dos profissionais, com o intuito de preservar sua imagem profissional. Ciribeli e Paiva (2011) reforçam a importância desta preocupação dizendo que “muitos perfis disponíveis nas mídias sociais são vasculhados por patrões e empresas de gestão de pessoas, e isso pode mudar o destino de carreiras profissionais desses usuários, para o bem ou para o mal”.

De acordo com o que as autoras citam, as mídias sociais são sim utilizadas cada vez mais por empregadores e empresas de seleção e recrutamento, cabendo assim um cuidado por parte dos candidatos quanto postura e postagens, além da sua relação com perfis que possam ser

considerados inadequados ou que fira algum valor, princípio e moralidade, se assim permite entendimento.

Para o aprofundamento do artigo, foi realizado uma pesquisa dentro da proposta do artigo, cabe frisar que a pesquisa tem como caráter o entendimento dos fatores relacionados sobre o emprego de redes sociais no processo de seleção e recrutamento, levantando questões relacionadas ao uso de dados de usuários de redes sociais em relação ao emprego deste mecanismo no e-Recrutamento, ou seja, no uso de informações *on-line* para análise de perfis.

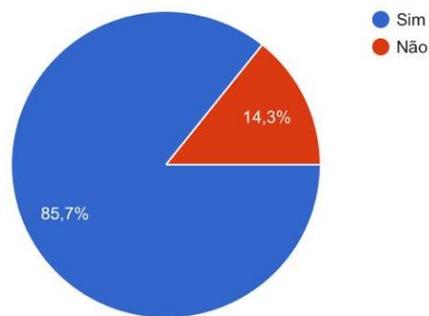
Para compor a pesquisa, foi elaborado um questionário através da ferramenta Google Forms, disponível através da página web, disponibilizada pelo site de buscas Google Inc., o qual possibilita a criação de perguntas abertas e fechadas, contribuindo com o enriquecimento da pesquisa.

No sentido de compor a pesquisa, o questionário foi aplicado em 35 empresas, sendo respondidas por diretores/representantes do departamento de Recursos Humanos, trazendo as seguintes perguntas:

**1) Sua empresa pesquisa os perfis dos candidatos nas redes sociais nos processos de recrutamento e seleção?**

Com base na pergunta apresentada, obteve-se como respondentes 100% da base de um total de 35 entrevistados, na qual 85,7% das empresas afirmaram utilizar perfis em redes sociais para análise de processos de recrutamento e seleção. Outros 14,3% disseram que não utilizam estas informações.

35 respostas



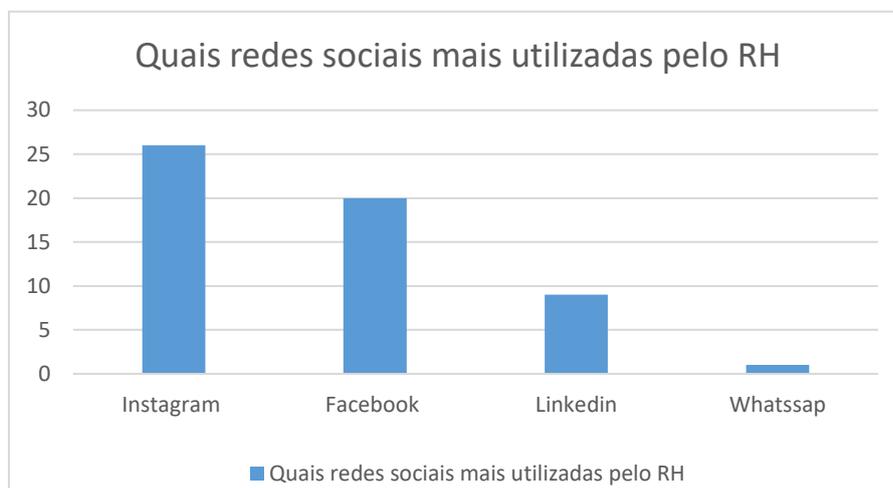
Fonte: Autor

## **2) Qual ou quais redes sociais são pesquisadas num processo de seleção e recrutamento?**

Nesta questão, por se tratar de uma pergunta aberta, entende-se que as redes sociais são diversificadas. De um total de 35 respondentes, 33 contribuíram com a pesquisa, equivalente a 94,28% da base, tendo no total 55 respostas, por se tratar de uma pergunta aberta.

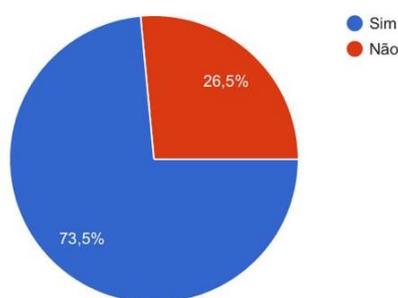
Como principais redes, foram elencadas as seguintes: Instagram; Facebook; LinkedIn, e; Whatsapp. Está última, entende-se que a rede é utilizada como forma de comunicação, outrora no sentido de acompanhamento das postagens na ferramenta “status” do aplicativo. No geral, todos os respondentes participativos foram unânimes em relação às redes sociais indicadas.

## **3) Você já encontrou informações nas redes sociais que afetaram a decisão de contratar um candidato?**



Quanto à terceira pergunta, 97,14% dos entrevistados participaram com respostas à questão, ou seja, 34 participantes. Deste total, 73,5% responderam que sim, ou seja, já utilizaram informações das redes sociais que de alguma forma afetaram a decisão no processo de contratação. Por outro lado, 26,5% disseram que não, que as informações encontradas nas redes sociais foram irrelevantes ao ponto de não afetarem o processo de recrutamento e seleção dos candidatos.

34 respostas



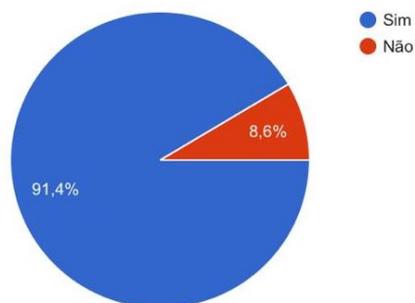
Fonte: Autor

#### 4) Um perfil pessoal de um candidato que não condiz com as diretrizes da empresa, pode anular o processo seletivo?

A quarta questão apresentou participação de 100% dos respondentes, ou seja, 35 gestores deram sua contribuição para a pesquisa, na

qual 91,4% disseram que se o perfil do candidato não estiver alinhado com as diretrizes da empresa, este poderá ser dispensado ou desqualificado. Já outros 8,6% entendem que mesmo o candidato apresentando um perfil divergente das diretrizes da empresa, ainda assim podem ser recrutados ou selecionados.

35 respostas

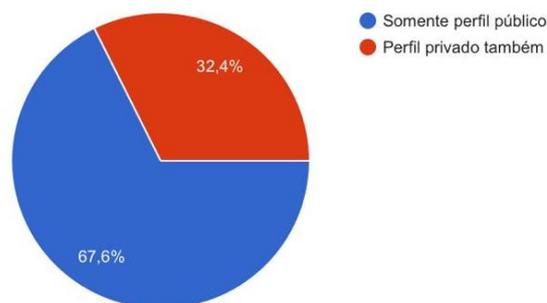


Fonte: Autor

##### 5) Vocês verificam apenas perfis públicos ou também perfis privados de candidatos?

Esta quinta e última questão contou com a participação de 97,14% dos entrevistados, sendo que 34 respondentes deram suas opiniões. Neste sentido, dos 34 respondentes, 67,6% informaram que utilizam apenas perfis públicos para a análise, enquanto outros 32,4% utilizam perfis privados para liberação.

34 respostas



Fonte: Autor

Com base nos dados e números apresentados, por se tratar de uma esfera pequena, os 35 participantes não representam a maioria, contudo, demonstra que mesmo empresas pequenas e médias situadas em localidades do interior, estão atentas aos perfis sociais e que principalmente se utilizam da tecnologia para melhoria e desenvolvimento de processos de recrutamento e seleção adequados, levando em consideração as informações disponibilizadas pelos candidatos, o que torna estes processos mais adequados e ao mesmo tempo competitivos, pois, vai além das competências específicas no momento da decisão, podendo sim mudar a decisão dos recrutadores.

### **Pontos Chaves**

Este artigo possui como método de estudo o Arco de Magueréz, ou seja, método pedagógico utilizado na área da educação. Ele propõe uma abordagem mais participativa e envolvente, dividindo o processo de aprendizagem em cinco etapas: "Observação da realidade", "Pontos chaves", "Teorização", "Hipótese de Solução" e "Aplicação a realidade". O objetivo é promover uma aprendizagem mais significativa, incentivando os alunos a questionarem, refletirem e construir o conhecimento de forma ativa.

O desenvolvimento do estudo teve como base a metodologia empírica, aplicando as pesquisas, prática e bibliográfica. Buscando através do conhecimento comum, construir um estudo relevante com base em informações já mencionadas por diferentes autores, denotando o emprego qualitativo das informações para construir uma base de conhecimento sobre um tema em expansão e funcional atualmente.

No contexto do Norte Pioneiro, a dinâmica empresarial tem experimentado uma evolução significativa na abordagem aos processos de recrutamento e seleção, impulsionada pela crescente influência das redes sociais. A pergunta norteadora deste estudo indaga: "Como as empresas desta

região empregam as redes sociais nos procedimentos de recrutamento e seleção?" Este questionamento incita uma análise aprofundada das estratégias adotadas pelas organizações locais, buscando compreender como a integração digital influencia as práticas tradicionais de contratação, destacando potenciais vantagens e desafios enfrentados por essas empresas.

Para fundamentar as afirmações, elencou através de pesquisas, empregando também citações que contemplem a proposta de estudo e assim permita uma aplicabilidade prática no contexto de formação acadêmico-profissional, servindo de referência para novos estudos, ou até mesmo como base para uma construção de pesquisa aprofundada posteriormente.

Ao construir a ideia principal de pesquisa com base no tema "O Uso De Redes Sociais Como Mecanismo Seletivo: Empregabilidade Em Processos De Contratação", iniciou-se o levantamento de artigos e pesquisas com abordagem temática de referência.

Após o levantamento de referências de base, iniciou-se o estudo e a pesquisa para o fechamento de ideias principais dos artigos e demais referências bibliográficas com o propósito de estruturação e desenvolvimento do trabalho, elencando fatores pertinentes aos objetivos propostos.

Assim sendo, com todo o material referencial analisado e os principais pontos de discussão e construção da pesquisa, foi planejando e executado o trabalho de elaboração e desenvolvimento do texto base, assim como os demais tópicos sessões cabíveis para a conclusão do trabalho.

## **Teorização**

Ao considerar os objetivos propostos, cabe neste capítulo apresentar uma literatura de base para compor o estudo e contribuir para a qualificação da pesquisa, enriquecendo com ideias e opiniões que permitam expandir a linha de raciocínio e o interesse pela temática apresentada.

## Como empresas estão utilizando as redes sociais no processo de seleção e recrutamento

Como visto, as empresas já utilizam as redes sociais como mecanismo dentro do processo de seleção e recrutamento, mas, de que forma as redes sociais estão sendo utilizadas? A partir desta questão, cabe contar com a contribuição dada por Pinho (2020, p. 23):

Com o advento da web 2.0, as redes sociais, que antes se limitavam às relações entre familiares e vizinhos, ganharam um novo formato; virtual e personalizável. Rozenblum (2012) define a rede *online* como um serviço que permite que os indivíduos criem e compartilhem o seu perfil em páginas de *internet* – perfil este que contém informações de localização, interesses, atividades, educação, emprego, além de fotos, pensamentos, sentimentos e *status* de relacionamento.

O avanço tecnológico permitiu a expansão da comunicação, dando a oportunidade para que pessoas se relacionem em escala cada vez maior, pois, por meio da internet, com o uso das redes sociais suas informações são acessadas em diferentes lugares e em tempo muito mais rápido.

Como a autora citada diz, os perfis sociais além de facilitar relações, ainda disponibiliza informações que servem para analisar a vida e comportamento de indivíduos de forma mais assertivo, considerando aquilo que estes indivíduos alimentam com enriquecimento de detalhes cada vez maior.

Ainda em sua contribuição, Pinho (2023, p. 24) destaca: “Além da interação entre pessoas, as redes sociais podem servir como um canal entre as empresas e a sociedade”. Quanto maior o nível de interação, maior a viabilidade de troca de informações entre as empresas e a sociedade, seja para fortalecer vínculos ou até mesmo para buscar novos integrantes.

Neste sentido de utilização das redes sociais como mecanismo de seleção e recrutamento, Cassiano (et al. 2016) apud Pinho (2020, p. 25) faz a seguinte explanação:

O *e-recruitment* já se configura como uma ferramenta amplamente utilizada no contexto organizacional como constatou a pesquisa da Robert Half, em 2009, com 375 executivos de todo o Brasil. Esse uso da tecnologia do e-RH é um processo que trata de uma implantação de estratégias da área de Gestão de Recursos Humanos, suas políticas e práticas.

Neste estudo apresentado pela autora, o emprego de informações *online* são é uma realidade como estratégia de organizações por meio do departamento de Recursos Humanos – RH, sendo considerado uma forma eletrônica de processar informações para seleção e recrutamento

Em outro ponto apresentado, Lemes e Weschenfelder (2015) apud Pinho (2020, p. 25-26) diz:

[...] o recrutamento e seleção com o auxílio das redes sociais é uma nova prática na área de recursos humanos e uma realidade que tende a crescer nos próximos anos, devido à facilidade de interação que esta ferramenta proporciona.

Com o avanço da tecnologia, cada vez mais usuários passam a contar com a facilidade que as redes sociais trazem para o dia a dia, sendo considerando um processo em amplo desenvolvimento e que poderá implicar em melhorias em relação ao processo de seleção e recrutamento, assumindo uma proporção ainda maior nos próximos anos. Firme e Pessanha (2021, p. 27-28) apontam:

De acordo com o Ibope Inteligência (2018), 95% dos brasileiros acessam a internet enquanto assistem TV, dentre eles 75% acessam para usar as redes sociais. As redes sociais se transformaram em um meio de comunicação mais acessível, rápido, com abrangência mundial, compartilhando muitas informações em poucos segundos. São esses aspectos que tem feito com que cada vez, mas as redes sociais sejam utilizadas pelas organizações em seus processos de recrutamento e seleção das empresas e em muitos casos o melhor retorno adequação do processo já pode ser notado.

Com base em informações estatísticas, as autoras afirmam que o uso de redes sociais tem se fortalecido com base nas informações que estas entregam, além de estar se tornando mecanismos de uso pessoal e individual com maior

crescimento em relação a meios de comunicação tradicionais, ganhando espaço dentre ferramentas de seleção e recrutamento com base no custo benefício que estas tem proporcionado, além de adequar o retorno conforme estudos bem apontando de forma benéfico sobre os resultados apresentados.

Com a contribuição de Recuero (2009) apud Firme e Pessanha (2021, p. 28):

[...] as redes sociais são aplicações utilizadas para expor, anunciar e compartilhar informações entre pessoas. Já para as empresas elas são incorporadas aos processos de marketing, vendas, exploração de informação e recrutamento e seleção. Entre os dispositivos disponíveis o Facebook e o LinkedIn são os mais utilizados para os fins empresariais.

Outra informação pertinente é apresentada por Brasil (2014) apud Firme e Pessanha (2021, p. 28): “Criado em 2002 e lançado em 2003 por Reid Hoffman e Jeff Weiner, a rede social LinkedIn está voltada para o meio empresarial e tem como objetivo a interatividade de profissionais e empresas, a fim de apresentar suas carreiras, negócios, vagas e pesquisas”.

Com base nos textos apresentados, as redes sociais são relevantes e importantes nos tempos atuais para contribuir para o trabalho das organizações e para aproximar pessoas de oportunidades de trabalho, uma vez que quando utilizadas de forma correta, podem contribuir e muito para a carreira profissional, inclusive com redes sociais específicas como exposto.

Cabe expor com base no estudo apresentado por Firme e Pessanha (2021, p. 29) o seguinte fato:

Com um maior alcance das publicações de ofertas de vagas os setores de recrutamento e seleção se viram submersos há um volumoso número de interessados ocasionando uma demanda de atividade superior ao que se era capaz de responder por e-mail ou por documentos físicos. Esses novos meios de comunicação trazem formas mais rápidas e atualizadas de se ter acesso a informações dos candidatos.

A ampliação do acesso às informações em um mesmo tempo em que melhorou a comunicação, também expandir a distribuição de informações,

gerando uma demanda maior de trabalho por parte dos departamentos de RH, visto que a busca por oportunidade de trabalho deixou de ser uma necessidade de suprimento local para buscar novas oportunidades em outros lugares. No mesmo ritmo, ampliou os trabalhos por parte dos setores responsáveis, que hoje buscam através das redes sociais dinamizar este processo, reduzindo tempo de análise das informações e retornos, pois, muitos dos dados necessários são compilados nestas redes sociais.

### **Benefícios E Limitações com O Uso Das Redes Sociais Nos Processos de Seleção E Recrutamento**

Em todo novo processo é necessário entender que haverá pontos positivos e negativos a serem levados em consideração. Isso porque há delimitadores que podem interferir no decorrer natural da incorporação de uma nova ferramenta ou até mesmo pelo resultado a ser entregue, ponderando uma análise em diferentes sentidos para que não implique prejuízos para as organizações e para os indivíduos.

Ao empregar tecnologia nos processos de seleção e recrutamento, assim como o uso das redes sociais, estes também podem ocasionar benefícios e limitações. Para entender melhor, cabe citar Fomentin et ali (2014, p. 119):

Para os gestores de pessoas de muitas organizações contemporâneas, as mídias sociais constituem um recurso complementar às técnicas de recrutamento e seleção geralmente postas em prática no momento de admitir um novo colaborador.

A utilização de redes sociais tem sim sido empregadas nos processos de recrutamento e seleção, porém, como um meio complementar e não como uma ferramenta exclusiva, visto que muitos fatores podem ser relevantes no processo de tomada de decisão podendo contribuir ou prejudicar ambas as partes.

Fomentin et ali (2014, p. 119) frisa:

As mídias sociais [...] ajudam a complementar as informações sobre os candidatos e a esclarecer mais sobre suas personalidades – sempre levando em conta, e respeitando, o limite de cada rede. Assim, no Facebook, por exemplo, a empresa observa os interesses do candidato, sua forma de expressar temas estressantes para sua vida e observa se a exposição dele é saldável ou não.

Aqui a autora enfatiza a importância da utilização das informações de forma relevante, considerando que o candidato pode se expressar de diferentes formas em suas redes sociais e que seu modo de pensar pode interferir na toma de decisão, considerando que aquilo que o mesmo publica possa expressar seu modo de pensar e agir, sendo positivo ou não.

E outro momento, Matos (2012) apud Fomentin et ali (2014, p. 120) comenta:

[...] a pesquisa feita pela Hi-Media acerca da possível influência do conteúdo postado nas mídias sociais, evidenciando que os usuários do Facebook creem que o conteúdo postado em seu perfil pode interferir em sua vida profissional. A referida pesquisa, conforme menciona Matos (2012) ouviu 784 pessoas das cinco regiões brasileiras. Dessa gama, 63% acreditam que tais informações podem ter impacto em suas carreiras. Além dessa influência, 75% dos entrevistados acreditam ser correto uma empresa monitorar o perfil dos funcionários nas mídias sociais.

É evidente que as informações apresentadas por indivíduos nas redes sociais são utilizadas pelas organizações dentro dos processos de seleção e recrutamento, podendo ser benéfico para quem está em busca de trabalho, porém, por outro lado, esta facilidade pode levar aos empregadores a tomarem decisões contrárias ou até mesmo negativas com base no que cada candidato posta em seus perfis ou ainda após contratação, estes podem ainda ser monitorados para que a empresa tem respaldo em não associar a sua imagem a questões delicadas ou que prejudique-as, levando à não contratação ou desligamento destes profissionais.

Em um outro ponto de vista, Pondé (2019, p. 21) frisa: “Nessa perspectiva, as organizações podem ter acesso a informações de candidatos antes mesmo de entrar em contato com eles”. Isso acelera os processos de recrutamento, visto que: “[...] os recrutadores conseguem acessar fotos, interesses pessoais e experiências profissionais dos possíveis candidatos de suas vagas”. Esse processo melhora as experiências dos recrutadores ao tempo que enaltece características dos candidatos, seja favorável ou não.

Pondé (2019, p. 21) completa:

Dessa forma, é possível ter uma ideia das características pessoais e profissionais dos usuários que utilizam esses sites de relacionamento, fatores que ajudam a entender melhor o perfil e a personalidade do indivíduo e entender com maior facilidade se aquele possível candidato se enquadra ou não ao perfil da vaga.

Se assim permite dizer, a facilidade e o acesso a informações pertinentes podem ser ágeis aos olhos dos recrutadores e gestores, contudo, no cenário do candidato pode pesar quanto às tomadas de decisão e escolha do mesmo para as vagas ou não, isso porque, se as informações apresentadas nas redes sociais possam soar negativas ou inaptas para o suprimento da vaga, estas informações poderão influenciar na tomada de decisão, tornando o candidato apto ou inapto.

O que se entende neste cenário, é que a utilização das mídias sociais são atenuantes em diferentes momentos, sendo benéfico para o processo de seleção e recrutamento uma vez que agiliza as informações e reduz o tempo de trabalho dos recrutadores, permitindo acessar inúmeras informações de modo mais ágil, contudo, por outro lado se pertinente aos candidatos, o excesso de informações e o teor dos conteúdos relacionados ao perfil destes, podem ser negativos, pois, na tomada de decisão, considerando o teor das postagens e perfis associados aos candidatos pode leva-los à exclusão ou desclassificação.

### **O Que Diz A Legislação Em Relação Ao Uso De Redes Sociais No Processo de Seleção e Recrutamento**

Em um cenário de desenvolvimento e avanço, o emprego de tecnologia tem apresentado crescimento considerável em diferentes áreas e setores, que por sua vez implica em uma necessidade de se olhar o que diz a legislação, agindo de modo preventivo tanto quanto aos direitos das organizações quanto de indivíduos.

No que se refere à processos de seleção e recrutamento com o emprego de redes sociais, este cenário não é diferente, cabendo olhar o que a legislação diz e como se tem tratado está questão. Para contribuir Fonseca (2022, p. 1) comenta:

Erro bastante comum no momento da contratação e que pode custar à empresa pesadas indenizações e prejuízos desnecessários à sua imagem corporativa é a discriminação por sexo, gênero, cor, origem, idade, formação cultural, raça, situação familiar, nacionalidade, etnia, defeitos físicos, modo de se vestir ou de falar. A CLT, diversas leis esparsas e a própria Constituição, proíbem a discriminação de empregados ou de candidatos a emprego por qualquer desses requisitos. O racismo é crime inafiançável e imprescritível (CF/88, art.5º, XLI XLII).

A utilização das redes sociais como mecanismo de seleção e recrutamento pode sim ser utilizada, contudo, cabe aos usuários desta ferramenta compreender o que a legislação diz e como estas informações serão utilizadas, devendo haver clareza e acima de tudo estar amparado legalmente para que nenhuma punição ou prejuízo possa ocorrer.

Fonseca (2022, p. 1) respalda:

Só é lícita a recusa de um candidato ao emprego quando lhe faltar um requisito objetivo ligado diretamente à função ou cargo pretendidos e sem o qual será tecnicamente impossível a execução do trabalho pretendido. Todas as particularidades e exigências técnicas do cargo devem estar previstas e informadas previamente nos editais ou anúncios de vagas.

A utilização de informações de perfis nas redes sociais deve de um modo geral serem utilizadas para conhecimento do candidato, todavia, não se deve

pesar como forma de desclassificação do mesmo, uma vez que somente a falta de aptidão técnica conforme descrito para a funcionalidade da vaga poderá assim eliminar ou desclassificar.

Em outra contribuição, Araujo e Medeiros (2021, p. 6) destaca: “Devido ao fácil acesso através das redes de comunicação, é necessário a garantia e proteção da privacidade a fim de impedir que o uso de informações seja utilizado de forma que ultrapassem os direitos do cidadão”.

As autoras colocam que como as informações são de amplo acesso, e que para muito possa ser utilizada de forma negativa, se faz necessário uma legislação adequada que preserve os usuários do seu direito de restrição, impedindo que seus dados sejam utilizados de modo equivocado ou sem a devida autorização.

Em complemento, Araujo e Medeiros (2021, p. 6) enfatiza:

Diante disso, surgiu a necessidade de uma Lei que tivesse o objetivo de proporcionar ao cidadão controle diante do tratamento de seus dados pessoais, seja por organizações públicas ou privadas, observando princípios e regras estabelecidas para a melhor aplicabilidade, a LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

Art. 1 Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

De acordo com a citação dada pelas autoras, é sim possível a utilização de informações de pessoas aqui definidas como naturais, contudo, desde que as tratativas legais estejam de acordo com uma legislação específica, que assegure o direito de desenvolvimento e personalidade dos indivíduos, sem ferir sua imagem ou qualquer circunstância que possa ser danoso para si.

Para amparar a afirmação, Araújo e Medeiros (2021, p. 11) comentam: “A Lei Geral de Proteção de Dados visa garantir e preservar a dignidade humana, contra a invasão e distribuição de dados pessoais, garantindo assim a privacidade, os direitos e liberdades fundamentais dos seres humanos”.

No que se refere ao processo de seleção e recrutamento, Araújo e Medeiros (2021, p. 15) contribui:

Para o Recrutamento e Seleção é necessário solicitar somente documentos necessários, minimizando a coleta de dados que gerem motivos de discriminação, ou dados sobre a vida privada do candidato. Um dos princípios da LGPD é a não discriminação, portanto deve-se observar o tratamento dos dados para que não tenha fins ilícitos ou discriminatórios, eliminando assim a possibilidade de qualquer tipo de discriminação.

A literatura apresentada embasa claramente a importância do tratamento das informações dos candidatos dentro do processo de seleção e recrutamento, sendo de fundamental importância a atenção por parte de recrutadores no que se refere à discriminação, sendo os candidatos protegidos por lei quanto ao uso indevido de seus dados e que principalmente possa colocá-lo em condição discriminatória.

Para Ferreira (2023, p. 1):

Para minimizar os riscos e garantir uma abordagem ética na utilização das redes sociais no processo de seleção, é importante seguir algumas diretrizes:

- **Consistência e Imparcialidade:** Estabelecer critérios claros e objetivos para analisar as informações encontradas nas redes sociais e evitar qualquer forma de discriminação.
- **Transparência:** Informar aos candidatos que suas redes sociais podem ser consideradas no processo de seleção, garantindo que eles estejam cientes dessa prática.
- **Limite de acesso:** Restringir o acesso às informações estritamente relacionadas às habilidades e experiências profissionais do candidato, sem invadir sua esfera profissional.
- **Feedback Construtivo:** Se os recrutadores encontrarem informações relevantes nas redes sociais, devem fornecer feedback de forma construtiva e profissional.

O texto apresentado traz uma contextualização importante a ser colocado em prática no processo de seleção e recrutamento quanto ao uso das redes sociais, visto que este mecanismo pode e deve ser utilizado, contudo, seguindo parâmetros que assegurem ao candidato seus direitos e que a empresa através

do departamento de RH utilize as informações para fins de análise de perfil e não como ferramenta discriminatória.

Para autora, alguns parâmetros conforme pontuados devem ser aplicados, assegurando o profissionalismo e a garantia de imagem aos candidatos, não só dentro das organizações como em um todo, utilizando as informações disponíveis nos perfis para análise de competências além de ponderar retornos através de diálogos que ajude a construir um perfil e imagem adequados aos indivíduos, sem que fira seus direitos ou discrimine-os.

Em uma outra linha de abordagem, Mateus (2018, p. 1) explana:

[...] A legalidade de uma empresa utilizar informações compartilhadas nas redes sociais para penalizar ou favorecer um determinado candidato num processo de recrutamento é, certamente, um desses desafios éticos.

Certamente a legalidade no uso das informações contidas em redes sociais é um marco para este novo processo que vem ganhando destaque no meio organizacional, visto que a agilidade para o processo de seleção e recrutamento implica em ganhos para a organização e menor emprego de recursos financeiros e mão de obra, contudo, por outro lado há as questões legais que podem ferir os direitos dos usuários e candidatos, os quais podem ser prejudicados de acordo com as informações contidas em seus perfis.

Mateus (2018, p. 1) argumenta:

Se até há pouco tempo o discurso em torno do peso das redes sociais nos processos de recrutamento se resumia aos conselhos aos candidatos para não compartilharem nada que pudesse ser utilizado contra si, hoje, o cenário é muito distinto.

[...] Ou seja, sempre que a empresa quiser considerar, no âmbito do processo de recrutamento, as informações extraídas de plataformas sociais [...] sejam elas recolhidas por si ou com recursos de empresas externas [...] deverá avisar o candidato de que pretende verificar o seu perfil online.

Na opinião da autora as informações de redes sociais podem ser utilizadas, inclusive como forma de acompanhar a evolução tecnologia que vem crescendo em diferentes cenários, contudo, a utilização de dados de perfis sociais passa a ter não somente caráter orientativo, mas, sim como embasamento de análise e que estes dados devem ser autorizados e informados aos candidatos quanto ao uso, visando assegurar transparência e clareza.

A legislação pertinente assegura aos candidatos a negação de acesso aos seus perfis em redes sociais, contudo nas palavras de Mateus (2018, p. 1) entende-se que:

E se por esta altura já conclui que se a recusa do candidato pode implicar a exclusão automática do processo, não lhe mentimos: é um risco. Mas se considerar que foi esse o caso, pode denunciá-lo. Tanto mais que o próprio Código do Trabalho prevê, no seu artigo 16º, que “o direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”.

Os responsáveis direto ou empresas de RH possuem autonomia para exclusão de candidatos com recusa de acessos às informações de seus perfis sociais, contudo, cabe um amparo legal que assegura a qualquer indivíduo à reservar-se sobre o acesso de informações que possam lhe causar constrangimento considerando aspectos pessoais.

Até que se vê uma condição par no que se refere à utilização de informações quanto o emprego de redes sociais no processo de seleção e recrutamento, sendo um meio ágil para as organizações e candidatos, contudo, a legislação ela é clara sobre direitos de reserva quanto às informações obtidas através de perfis sociais, assegurando o direito aos candidatos de reserva à sua intimidade.

Claro, em qualquer cenário sempre haverá questões delicadas a serem tratadas no que se refere a direitos, contudo, os avanços no mercado de trabalho e a busca constante por novas oportunidades tem feito com que a legislação seja

lapidada no sentido de ponderar o melhor ponto de equilíbrio para empregadores e empregados, facilitando a abertura de novas frentes de trabalho e o acesso a um número maior de informações, sempre regendo uma lei que assegure direitos à ambas as partes.

### **Hipótese de solução**

A proposta de estudo faz uma busca em meio as referências apresentadas que dê clareza sobre o emprego de redes sociais nos processos de seleção e recrutamento. Há muitos pontos a serem estudados e levados em consideração, contudo, pertinentes aos objetivos apresentados, entende-se que sim, as redes sociais são mecanismos de seleção e recrutamento, contudo, há diferentes fatores levados em consideração.

A hipótese neste caso é de que até que ponto o uso de informações de perfis sociais é saudável no processo de seleção e recrutamento quanto à privacidade de candidatos e o amparo legal para as organizações.

Neste sentido permite entender que há possibilidades de equilíbrio quando houver entendimento de que as informações utilizadas possam ser saudáveis e úteis na análise de perfil funcional e comportamental, sem que seu emprego seja danoso aos candidatos. Por outro lado, para as organizações, cabe o emprego das informações com base na legislação pertinente, assegurando transparência ao processo e legalidade aos candidatos, formando um ponto de equilíbrio em ambas as extremidades.

### **Aplicação à realidade**

No encerramento deste artigo, é evidente que as redes sociais desempenham um papel significativo na atual dinâmica de seleção e recrutamento. À medida que a tecnologia continua a moldar o cenário

profissional, é importante que os profissionais de RH e os candidatos compreendam a influência direta que as plataformas digitais exercem sobre o processo de empregabilidade.

A integração eficiente das redes sociais no recrutamento não apenas auxilia no processo de seleção e recrutamento, mas também destaca a importância da gestão da presença online para os aspirantes a empregos. Este estudo reforça a necessidade contínua de adaptação e estratégias inovadoras no contexto de recursos humanos, à medida que as redes sociais continuam a evoluir como um canal crucial na formação de equipes e no desenvolvimento profissional.

A pesquisa conduzida pelo autor deste artigo apresenta uma análise aprofundada dos impactos das redes sociais no cenário de seleção e recrutamento. Ao examinar dados de diversas fontes e explorar casos práticos, o autor identifica a influência positiva e negativa das redes sociais no processo de empregabilidade. As conclusões destacam a necessidade crescente de estratégias personalizadas, considerando a diversidade de plataformas e a constante evolução das dinâmicas digitais. A pesquisa oferece insights valiosos para profissionais de RH, recrutadores e candidatos, fornecendo uma base sólida para compreender o uso das redes sociais no contexto do mercado de trabalho contemporâneo.

A pesquisa por si só é um exercício prático dentro da proposta de pesquisa qualitativa, uma vez que o embasamento bibliográfico leva a um estudo com ênfase nos fatores apresentados pelos objetivos específicos, contribuindo para um enriquecimento de aprendizado.

Com os dados da pesquisa apresentada no artigo, cabe frisar que a pesquisa tem como caráter o entendimento dos fatores relacionados à pesquisa sobre o emprego de redes sociais no processo de seleção e recrutamento, assegurando a abertura para novas propostas de pesquisa com fatores relevantes a diferentes questões relacionadas ao uso de dados de usuários de

redes sociais em relação ao emprego deste mecanismo no e-Recrutamento, ou seja, no uso de informações *on-line* para análise de perfis.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Fernanda Ferreira; MEDEIROS, Janete Maria Lucena de. **A lei geral de proteção de dados no processo de recrutamento e seleção**. União Educacional do Planalto Central SA – UNICEPLAC, Gama – DF, 2021. Disponível em: <[https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/890/1/Fernanda%20Ferreira%20Ara%C3%BAjo\\_1310154103\\_Janete%20%20Maria%20Lucena%20de%20Medeiros\\_0010987.pdf](https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/890/1/Fernanda%20Ferreira%20Ara%C3%BAjo_1310154103_Janete%20%20Maria%20Lucena%20de%20Medeiros_0010987.pdf)> Acesso em: 05/11/2023.

FERREIRA, Alessandra de Souza. **O impacto das redes sociais no processo de seleção de candidatos**. Contabeis.com, 2023. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/60626/o-impacto-das-redes-sociais-no-processo-de-selecao-de-candidatos/>> Acesso em: 05/11/2023.

FERREIRA, Jacqueline Pereira. **A utilização de redes sociais em uma empresa do DF como ferramenta no processo seletivo dos candidatos**. Brasília, 2014, Centro Universitário de Brasília – UNICEUB / FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/5381/1/21000440.pdf>>. Acesso em: 02/11/2023.

FIRME, Katilice Mansk; PESSANHA, Katyara. **O uso das redes sociais virtuais pelas empresas no recrutamento e seleção de profissionais**. Multivix – Revista Esfera Tecnologia, 2021. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/revista-esfera-tecnologia-v05-n01-artigo02.pdf>> Acesso em: 04/10/2023.

FOMENTIN, Cláudia Nandi; et ali. **A utilização das mídias sociais como ferramentas para seleção e contratação de profissionais: pesquisa diagnóstica em empresas da região de Tubarão/SC**. NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia, Florianópolis-Sc, 2014. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3504/350450614010.pdf>> Acesso em: 04/11/2023.

FONSECA, José Geraldo. **O que é proibido nos processos de recrutamento, mas muitas empresas fazem**. VocêRH, 2020 – Atualizado: 2022. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/o-que-e-proibido-nos-processos-de-recrutamento-mas-muitas-empresas-fazem>> Acesso em: 05/11/2023.

HITO, Thais Furini Cascardo; BOZZETTO, Leticia Maria Baggio. **A utilização das mídias sociais nos processos de recrutamento e seleção:** uma análise com recrutadores a região de Ponta Grossa – Paraná. 2018, Congresso Internacional de Administração – 13 a 17 de Agosto, Sucre, Bolívia. Disponível em: [https://admpg2018.com.br/anais/2018/arquivos/05052018\\_080513\\_5aed945dd970.pdf](https://admpg2018.com.br/anais/2018/arquivos/05052018_080513_5aed945dd970.pdf)> Acesso em: 03/11/2023.

PINHO, Raphaela Novaes de. **O uso das redes sociais nos processos de recrutamento e seleção.** Instituto Federal de Educação e Tecnologia de São Paulo – Campus - Caraguatatuba, 2020. Disponível em: [https://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/images/conteudo/Cursos/Tecnologia\\_em\\_Processos\\_Gerenciais/TCC\\_2021\\_1/O\\_USO\\_DAS\\_REDES\\_SOCIAIS\\_NOS\\_PROCESSOS\\_DE\\_RECURTAMENTO\\_E\\_SELE%C3%87%C3%83O\\_-\\_RAPHAELA\\_NOVAES\\_DE\\_PINHO.pdf](https://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/images/conteudo/Cursos/Tecnologia_em_Processos_Gerenciais/TCC_2021_1/O_USO_DAS_REDES_SOCIAIS_NOS_PROCESSOS_DE_RECURTAMENTO_E_SELE%C3%87%C3%83O_-_RAPHAELA_NOVAES_DE_PINHO.pdf)> Acesso em: 04/11/2023.

PONDÉ, Fernanda Amelio. **O impacto das mídias sociais no processo de recrutamento e seleção.** Universidade Federal do Rio de Janeiro – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis – Curso de Administração, Rio de Janeiro – RJ, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/12499/1/FAPond%c3%a9.pdf>> Acesso em: 05/11/2023.

MATEUS, Cática. **Empresas que vigiem nas redes sociais candidatos a emprego violam a lei.** Expresso50, 2018. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2018-10-09-Empresas-que-vigiem-nas-redes-sociais-candidatos-a-emprego-violam-a-lei>> Aceso em: 05/11/2023.