

ESTUDO DE CASO EMPRESA XY: SOBRE O USO DE FERRAMENTAS DIGITAIS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Regiane Freitas dos Santos¹
Martha Helena Rodrigues de Souza²

RESUMO: As pessoas são essenciais para que as organizações, nasçam, cresçam, se desenvolvam e consigam atingir os seus objetivos. E para que este processo aconteça é fundamental que o departamento de Recrutamento e Seleção, consiga sempre atrair, recrutar, selecionar e reter os melhores talentos. Devido ao grande crescimento tecnológico, o presente estudo tem por objetivo pesquisar e analisar, sobre a inserção do uso de ferramentas digitais e Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção. Na parte da metodologia optou-se pela pesquisa descritiva e bibliográfica, que se dá por meio da análise de assuntos teóricos, e também pelo método de pesquisa exploratória utilizando a técnica da História Oral, que consiste na coleta de depoimentos com pessoas que testemunharam conjunturas, processos, acontecimentos, modos de ser e de estar dentro de uma sociedade ou instituição. Quanto a estrutura do artigo, no primeiro tópico aborda sobre a gestão de recursos humanos e suas subdivisões, a IA, R&S por meio digital, e por fim análise de discursão de resultados e referências bibliográficas. No desenvolver da temática proposta, a pesquisa não exclusivamente contribui para o campo acadêmico, mas, conectadamente, busca entusiasmar práticas futuras e provocar conscientização na sociedade sobre a importância do uso da IA na gestão de pessoas. 3871

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Subsistema. Recrutamento. Seleção. Inteligência Artificial.

¹ Acadêmica do curso de Administração, Faculdade Serra do Carmo.

² Professora do curso de Administração, Faculdade Serra do Carmo. Graduação em Administração de Empresas Públicas e Privada pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1989); Doutora em Psicologia Social pela Universidad John F. Kennedy, Buenos Aires Argentina (2018) Revalidado no Brasil via Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS (2021). e servidora da universidade federal do Tocantins – UFT.

ABSTRACT: People are essential for organizations to be born, grow, develop and achieve their objectives. And for this process to happen, it is essential that the Recruitment and Selection department is always able to attract, recruit, select and retain the best talents. Due to great technological growth, the present study aims to research and analyze the insertion of the use of digital tools and Artificial Intelligence (AI) in recruitment and selection processes. In terms of methodology, we opted for descriptive and bibliographical research, which takes place through the analysis of theoretical subjects, and also for the exploratory research method using the Oral History technique, which consists of collecting statements from people who witnessed situations, processes, events, ways of being within a society or institution. As for the structure of the article, the first topic addresses human resources management and its subdivisions, AI, R&S through digital means, and finally discourse analysis of results and bibliographic references. In developing the proposed theme, the research not exclusively contributes to the academic field, but, connectedly, seeks to encourage future practices and raise awareness in society about the importance of using AI in people management.

Keywords: People management. Subsystem. Recruitment. Selection. Artificial intelligence.

I INTRODUÇÃO

3872

O processo de Recrutamento e Seleção tem uma grande relevância dentro das empresas, visto que é por meio deste que as empresas atraem, selecionam e contratam seus colaboradores. Segundo (CHIAVENATO, 2009, p. 68) “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.”

Recentemente, com o crescente uso de tecnologias e ferramentas digitais, um assunto que tem ganhado bastante repercussão no mundo corporativo é sobre o uso de Ferramentas Digitais e da Inteligência Artificial (IA), nos processos de Recrutamento e Seleção. O uso desses algoritmos por sua vez pode apresentar resultados satisfatórios, mas também pode prejudicar alguns aspectos considerados importantes dentro da Gestão de pessoas, quando se trata da humanização desse processo.

O presente artigo teve como objetivo, pesquisar e analisar sobre o Uso de Ferramentas Digitais e da IA nos Processos de Recrutamento e Seleção - R & S. Analisando os pontos fortes e os que necessitam de melhoria dentro do uso de algoritmos que vem sendo utilizado, nas organizações, para recrutar e selecionar pessoas. Por outro lado, foi realizada uma comparação

do modelo tradicional com o modelo de recrutamento digital, a qual será abordado ao longo deste artigo.

Diante do crescente uso de tecnologias na sociedade atual, quase que obrigam as Organizações a estarem em constante adaptação, na busca de melhorias na competitividade para se manterem atualizadas diante das tendências de mercado e hábitos dos consumidores.

Outrossim, que não é diferente dentro do setor de gestão de pessoas, que por sua vez com o desenvolvimento do RH 4.0 aderiu ao uso Ferramentas Digitais e da inteligência artificial – IA, para realização de seu processo. Embora ainda exista muito a ser descoberto por parte das organizações, o uso de algoritmos nesse setor tende a crescer. Ao longo desse estudo foi analisado até que ponto é possível ser proveitoso o uso de ferramentas digitais no processo de R&S.

A inserção do Uso de Ferramentas Digitais no Subsistema de Provisão no que envolve recrutamento e seleção, vem conquistando o seu espaço dentro das organizações, e aos poucos o uso desses algoritmos tende a aumentar, por intrínsecos fatores relacionados ao progressivo avanço tecnológico mundial.

No decorrer deste artigo foram abordados os conceitos e definições do Subsistema de Provisão. A qual foi discutido sobre a inserção do Uso de Ferramentas Digitais e Inteligência Artificial dentro do processo de R & S, bem como a possibilidade de automação desse processo e aceitação por parte do mercado de trabalho, no que se refere a utilização da IA no auxílio de tomadas de decisões dentro das organizações.

Em suma este artigo é de extrema relevância no que diz respeito ao agregamento de conhecimento, dos acadêmicos e profissionais da área, podendo orientar a pesquisas futuras e processos decisórios. Vale ressaltar que beneficiará também a Instituição de ensino, enriquecendo a sua base de dados, fornecendo dados e informações, sobre o assunto pesquisado, aos futuros acadêmicos da Instituição.

2 METODOLOGIA

No decorrer deste tópico será abordada a metodologia de pesquisa utilizada para elaboração deste artigo, onde será apresentado o tipo de pesquisa, a empresa pesquisa, o método utilizado, e a análise de dados, para Marconi e Lakatos:

O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista. (MARCONI e LAKATOS, 2003, p. 83).

Para elaboração deste artigo foi utilizado o método de pesquisa descritiva e bibliográfica, que se dá por meio da análise de assuntos teóricos como: de livros, artigos e trabalhos acadêmicos, com assuntos pertinentes ou similares ao tema, abordado ao longo deste estudo. Segundo (AAKER, KUMR & DAY, 2004, p. 22), “a pesquisa descritiva, normalmente, usa dados dos levantamentos e caracteriza-se por hipóteses especulativas que não especificam relações de causalidade”. Por outra vertente também será utilizado o método de pesquisa exploratória utilizando o História Oral, que é definida como, “O depoimento oral percebido enquanto fonte histórica acrescenta às fontes tradicionais e aos fatos, minimamente comprovados de um acontecimento, não significando uma exaltação biográfica e sim uma construção histórica”. (CLÁUDIA M. R. VISCARDI & LUCÍLIA DE A. NEVES DELGADOD, 2006, P. 16). A história oral é uma metodologia de pesquisa utilizada para coletar e analisar o depoimento da pessoa entrevistada, de fatos vivenciados ou testemunhados ao longo de determinado período. Já a pesquisa exploratória tem por objetivo a familiarização do pesquisador com o assunto pesquisado, enquadram-se na categoria dos estudos exploratórios todos aqueles que buscam descobrir ideias e intuições, na tentativa de adquirir maior familiaridade com o fenômeno pesquisado. De acordo com (GIL, 2002, P. 41). “Pesquisas exploratórias tem como objetivo proporcionar maior familiaridade, com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses, inclui levantamento bibliográfico e entrevista”. Por ser, um assunto de abordagem recente, atualmente é de interesse comum destacando iniciativas e oportunidades, para a inclusão de indivíduos nas organizações, sem levar em consideração cor, raça, sexo, idade e etc,. Salientando, que o mundo globalizado é o referencial para fazer acontecer, onde o lugar do recrutado não é empecilho para a captação de colaboradores.

3874

Na busca dos dados e informações para a execução deste trabalho, a entrevista foi a ferramenta escolhida, onde a aplicabilidade foi executada em uma manhã, pautada no conceito da história oral e se deu por meio de entrevista virtual via Google Meet com a opção de gravar, com a permissão da entrevistada.

Segundo (SANTOS, 1999, p. 30), a pesquisa de campo é “O lugar natural onde acontecem os fatos e fenômenos. É a que recolhe os dados ‘in natura’, como percebidos pelo pesquisador”. Normalmente a pesquisa de campo se faz por observação direta, levantamento ou estudo de caso. “Segundo Yin (2005, p. 32), “o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real”. A pesquisa será executada na

empresa XY³ que possui um software que realiza o processo de recrutamento e seleção de forma automatizada com a inserção da Inteligência Artificial - IA, localizada na cidade de São Paulo.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Definição de Gestão de Recursos Humanos (RH)

A Gestão de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é a área responsável por gerir o capital humano dentro de uma empresa, desenvolvendo melhor a comunicação, captação dos colaboradores, motivação, retenção e, assim ampliando a performance das equipes. De acordo com (CHIAVENATO, 2014, P. 11) “A Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas-colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”. A gestão de pessoas acontece dentro de uma organização desde a captação de profissionais qualificados para ocupar determinado cargo ou função até o desligamento. A gestão de RH se subdivide em 5 subsistemas, sendo estes: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração (Figura 1)

Figura 1. Mapa mental com os 5 subsistemas da Gestão de pessoas.



Adaptado de Chiavenato (2023).

³ o nome da organização não foi autorizado a utilizar.

³Martha Helena Rodrigues de Souza. Graduação em Administração de Empresas Públicas e Privada pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1989); Doutora. Doutora em Psicologia Social pela Universidad John F. Kennedy, Buenos Aires Argentina (2018) Revalidado no Brasil via Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS (2021). professora Faculdade Serra do Carmo. Email: prof.marthahelela@fasec.edu.br

Subsistema de Aplicação: Pode ser definido como a área da gestão de pessoas responsável pela integração dos novos funcionários, desenho de cargos e avaliação de desempenho dos funcionários, segundo (CHIAVENATO 2014, p. 150). “Trata dos processos de alocar e posicionar as pessoas em suas atividades na organização. O objetivo principal é mostrar como as pessoas são recepcionadas, selecionadas, escolhidas, introduzidas e iniciadas na organização.” O processo de aplicar pessoas também é a responsável pela ação de recompensar pessoas, ou seja, definir os benefícios entre empregado e o empregador.

Subsistema de Desenvolvimento: Tem como foco desenvolver e aprimorar as habilidades e competências dos colaboradores, conseqüentemente, segundo (CHIAVENATO, 2014 P. 14). é “utilizado para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas.” O que por outro lado “envolvem treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância.” (CHIAVENATO, 2014 P. 14). Estando a gestão de pessoas responsável em aplicar treinamentos e capacitações para aprimorar os conhecimentos dos colaboradores, e assim fornecer espaço e oportunidade de desenvolvimento e crescimento dentro da organização.

Subsistema de Monitoração: Está diretamente relacionado com o processo de 3876
acompanhar, orientar, observar e supervisionar as atividades desempenhadas e realizadas pelos colaboradores dentro da organização, (CHIAVENATO, 2014 P. 431) ressalta que “monitorar significa seguir, acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas em determinados limites de variação.” Bem como a análise das ações e comportamentos das pessoas dentro da empresa, por meio da qual é possível mensurar se os valores, princípios e objetivos dos colaboradores se alinham aos da empresa; ainda (CHIAVENATO, 2014 p. 431) aborda que “os processos de monitoração estão relacionados com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados pela atividade das pessoas que compõem a organização”, visto que para que a empresa alcance resultados satisfatórios depende também das ações de seus colaboradores.

Subsistema de Manutenção: Está associado ao processo de manter pessoas e supervisionar o ambiente na qual estão inseridas. Sendo este o processo responsável pela retenção de talentos e a redução da rotatividade de pessoas dentro da empresa, sendo também “utilizado para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas.” (CHIAVENATO, 2014 P. 14). Que por sua vez “incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais. (CHIAVENATO, 2014 P. 14). Estando a gestão de pessoas responsável por

manter os colaboradores motivados e engajados na execução de suas tarefas, para que assim sintam orgulho em fazer parte do quadro de colaboradores.

Dentre os cinco subsistemas da gestão de pessoas este trabalho será voltado para o subsistema de provisão, porque é onde adentra o processo de recrutamento e seleção de pessoas.

3.2 Histórico da Gestão de Recursos Humanos (RH)

A Gestão de Pessoas surgiu durante o final do século XX, com o objetivo de estreitar as relações entre empregado e empregador, sendo esta conhecida como Administração Científica de Frederick Winslow Taylor, esta fase da gestão de pessoas tinha pouca preocupação com o bem-estar dos colaboradores. De acordo com (CHIAVENATO, 2005, p.53), “o departamento de Recursos Humanos surgiu no século XIX, com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, as faltas e os atrasos”. Posteriormente surgiu a teoria das relações humanas de Elton Mayo e Mary Follet, que teve por objetivo a humanização dos trabalhadores, enfatizando o bem-estar social e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. De acordo com os responsáveis por esta teoria, o conflito é uma chaga/ferida social, enquanto a cooperação é o bem-estar da mesma.

Mais tarde na década de 1950, sobreveio a Teoria Comportamental, que definiu o sistema social de uma organização como o mais importante, assim como as necessidades, sentimentos, atitudes e comportamentos dos colaboradores. Tendo como foco o comportamento individual e coletivo das pessoas. Durante a década de 1980, a gestão de pessoas passou a ser mais estratégica, originando a partir de então, a abordagem da Gestão por Competência, onde exige conhecimento, habilidade e atitudes na busca de maior eficiência e eficácia, aspirando identificar e desenvolver os colaboradores que estão inserido no processo produtivo. Existe maior ênfase no desenvolvimento do capital humano, no engajamento dos colaboradores, na diversidade e inclusão, bem como na gestão do conhecimento e do talento. Atualmente, a gestão de pessoas continua evoluindo em resposta às mudanças que ocorrem nas organizações, na sociedade, e presentemente a inserção do uso de ferramentas digitais. 3877

3.2.1 Subsistema de Provisão

O processo de prover ou agregar pessoas consiste na busca e atração de candidatos com perfil ideal para ocupação de determinado cargo ou função dentro de uma empresa.

Os processos de agregar pessoas constituem as rotas de ingresso das pessoas na organização. Representam as portas de entrada que são abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar as próprias características e competências pessoais com

os requisitos e as características predominantes na organização (CHIAVENATO, 2014, p. 91)

Para essa finalidade é necessário que o RH compreenda o déficit de cada departamento, e qual o perfil de profissional mais se adequa para o preenchimento do cargo, proporcionando então a possibilidade uma contratação mais assertiva.

A organização possui postos de trabalho que devem ser ocupados e exigem qualificações necessárias que deverão ser especificadas detalhadamente, a fim de buscar aqueles indivíduos que possuam tais características. Essa lógica deriva dos processos de aplicar pessoas: para que estas possam ocupar cargos e posições na organização, precisam ter as condições e as competências suficientes e adequadas para tanto (CHIAVENATO, 2014, p. 150).

Dentro do processo de recrutar e selecionar pessoas o RH tem por objetivo atrair candidatos qualificados para então realizar o processo de seleção com as pessoas mais qualificadas e que preenchem os requisitos básicos para ocupação do cargo e função para qual se está recrutando. Posteriormente temos abaixo a definição de provisão de candidatos para o processo de R&S, da perspectiva de alguns autores:

Para (CHIAVENATO, 2014, p. 13) o subsistema de provisão está relacionado aos “Processos de agregar pessoas: utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas.” Ainda (CHIAVENATO, 2014, p.144) ressalta que; “o processo de provisão de pessoas não deve ser condicionado a normas, diretrizes e rotinas de trabalho que provoquem rigidez e inflexibilidade. Ele precisa ser adaptável, ágil e flexível.” 3878

Já (MARRAS, 2001, p.69) complementa que o: “Recrutamento de pessoal é uma atividade de responsabilidade do sistema de ARH que tem por finalidade a captação de recursos humanos interna e externamente à organização objetivando municiar o subsistema de seleção de pessoal no seu atendimento aos clientes internos da empresa”.

Para (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p.162), ” recrutamento é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego”.

(CARVALHO, PASSOS e SARAIVA, 2016, p. 34) afirmam que o recrutamento e a seleção constituem “elementos estratégicos diretamente relacionados com a proposição de novos meios de ampliação da produtividade e, conseqüentemente, da competitividade”.

De acordo com (KNAPIK, 2008, p.160). “O mundo do trabalho exige profissionais altamente qualificados, portadores de competências técnicas e comportamentais que atendam às necessidades das organizações na geração de criatividade, iniciativa e inovação”. Dentro dessas

nuances o processo de agregar pessoas está diretamente relacionado ao recrutamento e seleção de pessoas.

Processos de agregar pessoas: a avaliação funciona como insumo para o inventário de habilidades, para construção do banco de talentos e para o planejamento de GP. Constitui a base de informação para o recrutamento e a seleção ao indicar características e atitudes adequadas dos novos funcionários que serão cobrados pelo resultado de suas unidades. (CHIAVENATO, 2014, p. 229)

Para a realização de um processo de recrutamento e seleção espera-se que seja efetuada uma contratação assertiva onde os princípios, valores e objetivos da pessoa selecionada esteja de acordo com os princípios, valores e objetivos da organização. Dentro dessa vertente adentra a análise à base de informações no banco de dados da empresa, onde é possível fazer um mapeamento de perfil com base nas informações coletadas durante a aplicação das avaliações de desempenho, definindo então as características e atitudes desejadas das pessoas a serem contratadas.

3.2.2 Recrutamento e Seleção

O Recrutamento e Seleção complementa o subsistema de provisão de recursos humanos, que após a identificação do perfil desejado para ocupar determinado cargo, segue-se então para a etapa de recrutamento e posteriormente para a seleção. Enquanto o recrutamento é a atração de candidatos para uma vaga de emprego, a seleção de pessoas está relacionada à triagem e escolha dos candidatos mais adequados para cada vaga. Segundo Chiavenato (2009, p. 68) “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.” O recrutamento tem como objetivo atrair pessoas com competências que se adequam ao que cada organização procura, e este pode acontecer de duas formas, interna ou externa à organização.

3879

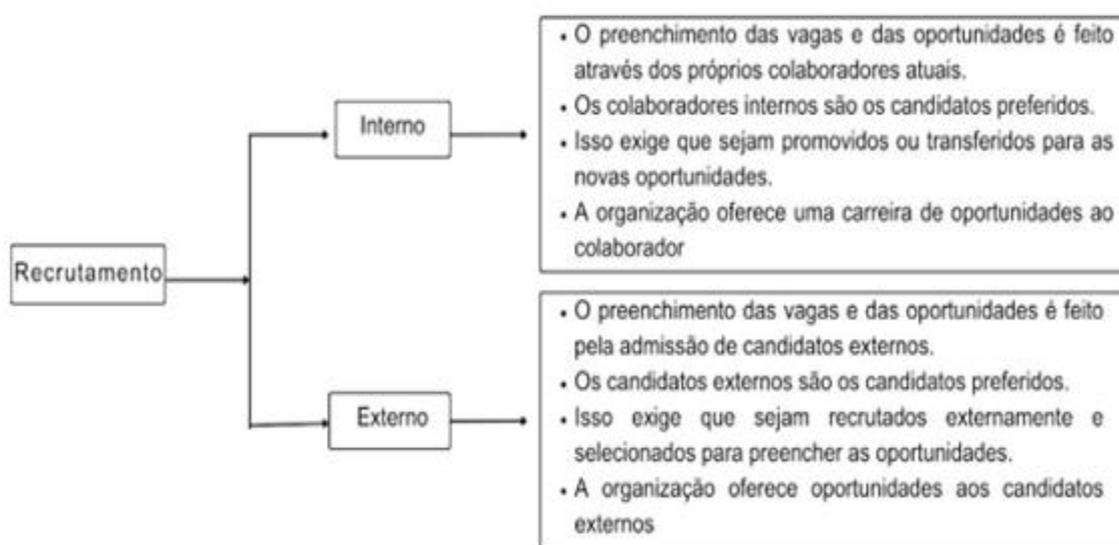
Dentro do processo de recrutamento infere quatro etapas: recolher dados (descrição do perfil, verba e período disponibilizado para o processo); planejamento (metodologia, intervalo de tempo e tipo de recrutamento); efetivação do recrutamento (quais os meios serão utilizados para anunciar a vaga); e métrica do recrutamento (candidato inscrito x candidato qualificado). Para (LACOMBE e HEILBORN, 2003, p.251) a “seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente”.

Na primeira etapa ocorre a coleta de dados para abertura da vaga, descreve se o perfil do candidato desejado, como os requisitos e qualificações, objetivos, escopo, deveres,

responsabilidades, condições de trabalho, e em alguns casos o salário e demais benefícios oferecidos, além disso a empresa analisa o orçamento e tempo a serem utilizados durante o processo.

Na segunda etapa é realizado o planejamento, onde é definido a metodologia, intervalo de tempo e tipo de recrutamento. Dentro dos tipos de recrutamento existem 3 formas de buscar candidatos, sendo esses, o recrutamento externo: busca no mercado de trabalho pelo profissional ideal para a vaga em aberto. O recrutamento interno: seleção dos talentos já existentes na empresa com o aproveitamento das habilidades conhecidas e desenvolvidas nos departamentos, e por último o recrutamento misto que é quando a empresa divulga a nova oportunidade para os talentos internos e externos. (Figura 2).

Figura 2. Recrutamento interno e recrutamento externo.



Adaptado de Chiavenato 2014. (2023)

No processo de recrutamento interno os cargos vagos são preenchidos por funcionários selecionados e promovidos dentro da organização, os candidatos já são conhecidos pela organização, passaram por testes de seleção, passaram por programas de treinamento e foram avaliados quanto ao seu desempenho. Para (CHIAVENATO,2014, p. 102):

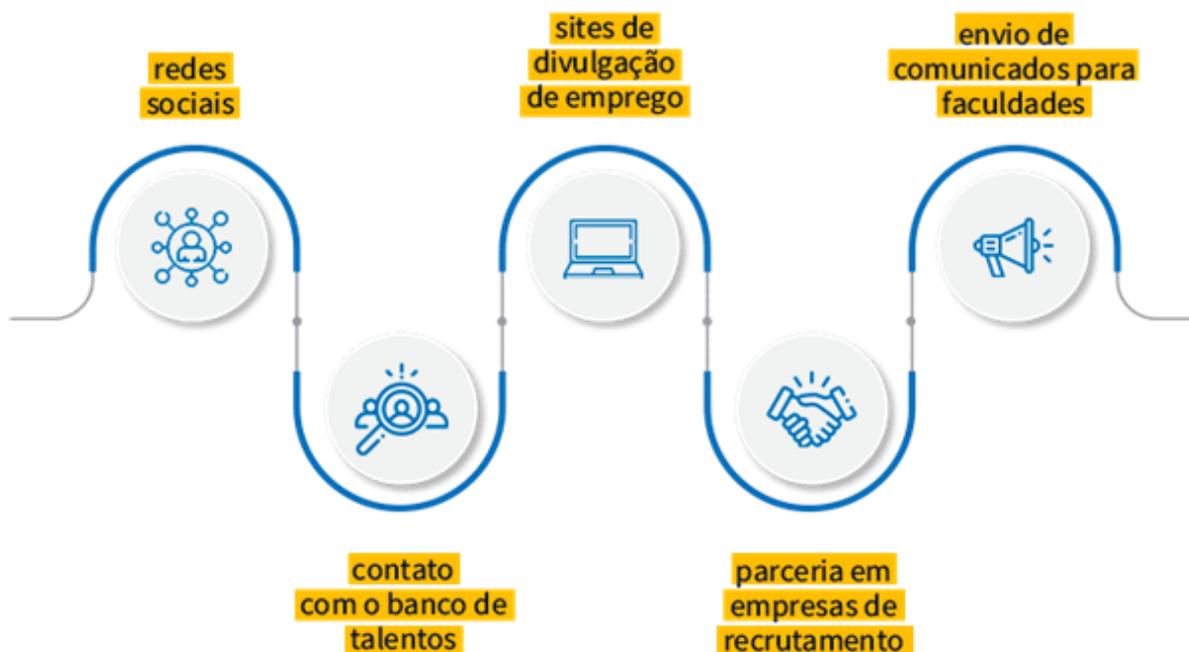
O recrutamento interno funciona pela oferta de promoções (cargos mais elevados e, portanto, mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível, mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos da pessoa e situados em outra área de atividade na organização).

Por meio desse processo as melhores oportunidades são oferecidas aos funcionários que já trabalham na empresa, oportunizando crescimento e plano de carreira para o melhor desenvolvimento da carreira profissional dentro da organização.

No recrutamento externo as oportunidades de emprego são oferecidas ao mercado, cujos candidatos podem disputá-las. (CHIAVENATO, 2014, p. 102) afirma que “enquanto o recrutamento interno está focado em buscar competências internas para melhor aproveitá-las, o recrutamento externo está focado na aquisição de competências externas.” Os cargos vagos são preenchidos por candidatos que são recrutados e selecionados externamente para ingresso na organização, sendo estes desconhecidos pela organização tornando-se necessário serem testados e avaliados durante o processo seletivo.

Na terceira etapa do recrutamento, as empresas possuem duas formas de anunciar as vagas: sendo a primeira de maneira física; e a segunda em formato online, sendo que este último modelo vem sendo mais utilizado pelas empresas. As divulgações online são realizadas por meios digitais, como Instagram, site da empresa, LinkedIn e outras ferramentas virtuais. Conforme é possível visualizar na figura abaixo.

Figura 3. Os 5 diferentes tipos de canais de divulgação de vagas.



Fonte: Renata Rigon (Acesso em 2023).

Na quarta etapa, é realizada a análise do candidato inscrito x candidato qualificado, através desta visualização é feita a seleção dos candidatos com base em aspetos intrínsecos e extrínsecos, por meio da inspeção dos requisitos e características apresentadas em relação às requeridas para o cargo ofertado.

A melhor maneira de conceituar a seleção é considerá-la como uma comparação entre duas variáveis: os requisitos exigidos pela organização (requisitos que o cargo exige de seu ocupante ou competências requeridas) em relação ao perfil das características dos candidatos que se apresentam na disputa pela oportunidade (CHIAVENATO, 2014, p. 119).

Durante o processo de seleção dos candidatos, é feita a realização entrevistas, dinâmicas, mapeamento de perfil, provas, testes de conhecimento geral ou específico, testes psicológicos, testes de personalidade, sendo que estas etapas são de caráter eliminatório, proporcionando avaliação do perfil profissional, pessoal e comportamental de cada participante, oportunizando ao final de cada etapa a escolha dos perfis mais adequados para a vaga ofertada, até a chegada etapa final onde será escolhido o perfil mais adequado aos requisitos, qualificações e cultura organizacional para ocupação do cargo, conforme pode ser observado na (Figura 4).

Figura 4. Processo de Seleção de pessoas.



Fonte: (CHIAVENATO, 2014, p. 129)

A figura acima descreve a dinâmica do processo de seleção de pessoas desde a captação e entrada dos candidatos na participação do processo, à aplicação de entrevistas, testes de conhecimentos, testes psicológicos, testes de personalidade, técnicas de simulação, dinâmicas e grupos e individuais, entre outros. E por fim após todo o processo de análise de seleção com as técnicas citadas acima, direciona-se para a finalização da seleção onde é selecionado o melhor candidato que melhor se encaixar no perfil desejado para preenchimento da vaga.

3.3 Inteligência Artificial (IA)

A Inteligência Artificial (IA) ainda é um campo em expansão na atualidade do século XXI, pois existem longos caminhos a serem percorridos e explorados, visto que apesar do rápido avanço tecnológico ainda existe uma certa resistência por parte de algumas empresas e pessoas em confiar na automatização de processos.

O termo “inteligência artificial” representa um software diferente dos demais, pois é inteligente e visa fazer os computadores realizarem funções que eram exclusivamente dos seres humanos, por exemplo, praticar a linguagem escrita ou falada, aprender, reconhecer expressões faciais. (FABRICIO MACHADO DA SILVA [et al.] 2019, p. 13.)

De acordo com o Google Cloud a “IA pode automatizar fluxos de trabalho e processos ou trabalhar de forma independente e autônoma de uma equipe humana”. O processo de automatização é algo inovador e em fase de implementação dentro da realização de atividades e processos dentro de muitas empresas, porém analisando a longo prazo, a automatização será um processo natural e corriqueiro utilizado na realização de tarefas no ambiente de trabalho de forma eficiente, rápida e prática.

3883

4.4 Processo de Recrutamento e Seleção por meio digital

Nos processos de recrutamento e seleção por meio digital, todas as etapas são realizadas por meios digitais e virtuais desde o anúncio das vagas a localização candidatos/ recrutamento e captação, sendo essa uma maneira rápida e eficiente de ter um alcance maior para as vagas em aberto e, assim, encontrar os talentos qualificados para o cargo em questão, de candidatos até a seleção/escolha do candidato para contratação.

Recrutamento virtual é o recrutamento a distância feito por meios eletrônicos, como a Internet. Seu valor reside no imediatismo e na facilidade de interagir digitalmente com candidatos potenciais a qualquer tempo ou lugar. Traz facilidades tanto às empresas quanto aos candidatos (CHIAVENATO, 2014, p. 109).

Atualmente os candidatos têm a facilidade de entrar em contato diretamente nos sites das empresas ou das agências de recrutamento sem necessidade de sair de suas casas. A internet oferece às empresas plataformas que permite a realização de inscrições dos candidatos de forma pronta e rápida, por meio do cadastro nos bancos de dados, e candidaturas para as vagas disponíveis no site, sendo dispensado qualquer forma de intermediação. Em muitos casos, ao longo de um processo interativo, todas as etapas são realizadas de forma virtual.

O RH 4.0 foi protagonista no momento da pandemia. Tornou-se responsável pela avaliação e direcionamento dos negócios das empresas, atuando em duas frentes totalmente diferenciadas: cuidando das pessoas que têm a necessidade de trabalhar durante a pandemia e subsidiando empresas em processo de transição para profissionais no home office. Tudo isso sem planejamento - situações e informações sobre a pandemia mudavam a cada dia. Não tinha como gerar um plano de pois não existiam bases de informações por se tratar de um acontecimento novo para todos (MENDES, 2021, p.11)

Com a revolução do RH 4.0 e a evolução das ferramentas digitais, atualmente o processo de R & S por meio digital conta com o uso e auxílio da inteligência artificial (IA), que por sua vez é capaz de realizar todo o processo desde a triagem de currículos ao mapeamento de perfil, de forma automatizada. A gestão de recursos humanos é uma área estratégica da empresa em que o pleno aproveitamento das inovações tecnológicas pode trazer ganhos tanto de produtividade quanto de qualidade do negócio.

3884

Por se tratar de algo novo, essa vertente vem sendo implantada dentro das organizações, para auxílio do departamento de RH nos processos de R & S, em tarefas como análise de dados, o aumento da eficiência, melhoria na experiência dos funcionários para tomada decisões mais embasadas, e assertivas na escolha do candidato ideal. Esse processo traz os benefícios de velocidade, agilidade, acesso a mais candidatos e custos reduzidos. De acordo com (SOUSA, 2019, p.32) “as organizações necessitam se modernizar e acompanhar este desenvolvimento, reformulando e adaptando seus objetivos e estratégias de forma que se beneficiem as novas ferramentas advindas da Inteligência Artificial”.

Ao adotar um recrutamento e seleção de forma organizada, escolhendo as pessoas certas para o cargo certo, as empresas minimizam significativamente o turnover, o absenteísmo e a desmotivação, e ainda evitam custos com demissões e novas admissões, podendo aproveitar o capital economizado neste processo para investir em treinamento e desenvolvimento, além de bonificações, por exemplo, fidelizando seus colaboradores e retendo estes talentos. Logo abaixo temos uma figura mostrando a evolução do departamento de Recursos Humanos:

Figura 5. Evolução dos Recursos Humanos.



Fonte: Marcelo Furtado 2023, RH: conheça o papel estratégico desse setor na empresa! | Convenia.

3885

Conforme figura 5 é possível visualizar a evolução do departamento de RH até a chegada do atual RH 4.0 que por sua vez encontra-se em evolução para o RH 5.0 que visa a automatização dos processos de R & S de forma mais humanitária. O processo de R&S ao longo do tempo, vem passando por mudanças e adaptações que impactam diretamente o funcionamento das organizações, saindo da era dos currículos em papel, entrando em cena operações que melhoram a triagem de candidatos com plataformas tecnológicas para a realização de testes e entrevistas.

Muitas dessas ferramentas tecnológicas não foram criadas agora, mas foram aprimoradas e não deixarão de ser utilizadas. Foi o momento perfeito para a utilização e prática do RH 4.0 - pode-se afirmar que esse processo é praticamente irreversível e quem não adotar a tecnologia para a vida pessoal e profissional, dificilmente sobreviverá no mercado de trabalho (MENDES, 2021, pag. 11).

Existem ferramentas que ajudam tanto para processos burocráticos quanto para os humanizados, oportunizando a exploração de novos recursos e tanto por parte das empresas como por parte dos candidatos.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Diante do tema escolhido na realização deste artigo, utilizamos a entrevista, conforme mencionado na metodologia, ou seja, baseada no conceito da história oral - que faz uso de fontes orais, coletadas por meio de entrevista oral gravada.

Outrossim, aplicamos por meio virtual via Google Meet, onde foi realizado uma conversa entre entrevistadora e as entrevistadas. As perguntas foram feitas pela entrevistadora de modo a obter dados e informações necessárias das entrevistadas para complementação deste artigo.

Neste colóquio, entre as pessoas relatadas, ocorreu em uma reunião virtual agendada levando em consideração data e horário, para obtenção de esclarecimentos, sobre a inserção da Inteligência Artificial e automatização dos processos de recrutamento e seleção. A especialista em RH Digital ATS, atua junto a área comercial da empresa XY, sendo ela formada em psicologia e no dia a dia no seu trabalho atua juntamente com os recrutadores, fornecendo a capacitação do Software de recrutamento e seleção Y, que atua desde a publicação da vaga, atração dos candidatos, seleção e pôr fim, a admissão digital onde é encaminhado e recebido todos os documentos de forma virtual e segura. O funcionamento do sistema conforme afirmação da colaboradora é que:

O papel do software é atuar desde a atração, que é atingir esse candidato, no caso trazer ele para a companhia, e finalizar com o processo admissional. Porque antes a cultura organizacional era a de entrega de documentos presencial, onde candidato leva até a empresa ou compartilha via WhatsApp. E isso é muito perigoso nos dias de hoje, a LGPD não permite esse tipo de performasse de entregar os documentos de forma manual ou até mesmo via WhatsApp.

3886

A empresa pesquisada possui 20 anos de mercado, no ramo sites de emprego, onde as empresas fazem o cadastramento de vagas e os candidatos se inscrevem para participar da seleção, atendendo todo o território nacional brasileiro, e alguns países estrangeiros, a Especialista relata que o software Y foi desenvolvido no ano de 2019 possibilitando então a otimização de processos, onde:

No entanto nos desenvolvemos essa plataforma em 2019, porque antes o processo seletivo era sempre de forma manual para as empresas, era o formato do candidato entregar o currículo em papel, a divulgação era feita no jornal de bairro, jornal da cidade. Porém com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), a tecnologia veio para minimizar essas questões de tempo, otimização dos processos. Por isso que deu muito certo essa questão de a plataforma atender os recrutadores.

Por um lado, é perceptível que a automatização dos processos de recrutamento e seleção tende a oferecer algumas vantagens em relação ao formato tradicional de R & S, um exemplo claro é a forma como muitas empresas que dispõem do uso desta tecnologia para lidar com o grande volume de dados e informações que são utilizados durante a realização dos processos R & S. A forma com que esses dados, que são considerados sigilosos e delicados, são recebidos e

armazenados gera muito mais confiança e seguridade tanto para a empresa como para o candidato.

Outro ponto benéfico a ser destacado é a praticidade e a otimização do tempo, enquanto o R & S de forma presencial tende ser um processo bem mais demorado e burocrático, na sua formatação, a tecnologia oferece agilidade nesse processo desde a captação de candidatos, oportunizando o alcance de um maior número de candidatos em menor tempo.

Atualmente, o recrutamento via internet não se resume à escolha de quem procura preencher vagas para a área de tecnologia. A disponibilidade de computadores e o aumento de acesso à internet aliados ao aumento de pessoas tecnologicamente esclarecidas, tem favorecido o uso do recrutamento online para todos os tipos de trabalhos não técnicos. (SOUSA, 2019, p.22).

Embora, atualmente muitas empresas façam o uso de meios digitais para divulgação de suas vagas, o que garante um número satisfatório no alcance de candidatos para o recrutamento, muitas companhias ainda realizam as demais fases do processo de forma tradicional, o que acarreta um processo mais lento e gerando insatisfação, por parte das empresas e candidatos. Onde, muitas vezes é possível que um candidato que esteja em busca de um trabalho desista da seleção devido ao tempo de espera e a organização pode deixar de ter a grande oportunidade de contratar o candidato experiente e capaz, com o perfil solicitado, pela demora no processo, ou o mesmo encontrar outra oferta no mercado neste período da contratação. A XY, na fala das entrevistadas, entende que:

3887

Hoje o nosso software possui inteligência artificial, atualmente o nosso maior intuito é fazer o departamento de recrutamento e seleção ganhar mais agilidade e também assertividade na busca dos candidatos ideais, então a gente mapeia por meio da inteligência artificial, as habilidades e as competências necessárias para a pessoa que vai ocupar aquela vaga. Por intermédio da nossa inteligência artificial, é possível buscar por palavras chaves, que o candidato coloca em seu currículo. Sendo possível ranquear os melhores talentos que se candidataram a aquela vaga e fazer um comparativo entre os três melhores candidato. Hoje a realidade é que muitas empresas ainda não digitalizaram os seus processos, de modo que provavelmente gastem muito mais tempo analisando currículos manualmente, podemos dizer que em uma vaga um recrutador demora em média 30 dias para fazer o mapeamento de um candidato ideal no processo inteiro, desde triar um currículo, testes, entrevistas presenciais.

[...] hoje o Y tem o Power bi que é uma ferramenta que permite que o recrutador insira algumas perguntas que quer perguntar para o candidato, e o inscrito responde para essa inteligência artificial, onde é ranqueado as melhores entrevistas. Estamos sempre pensando em todo tipo de solução para agregar agilidade, mas não somente agilidade, e sim trazer para a empresa os talentos adequados para vaga.

A diferença é que a plataforma consegue identificar por meio da inteligência artificial pontos que são importantes, que estão inseridos no currículo. Isso facilita muito o processo seletivo, por exemplo se for solicitado uma experiência na área de logística e a palavra logística estiver em algum ponto do currículo a inteligência artificial irá identificar isso. Enquanto, no processo tradicional o recrutador teria que ler todos os currículos para ver qual candidato possui experiência na área de logística. Essa é uma parte da tecnologia que ajudou muito os recrutadores a encontrar o perfil perfeito. Mas existe como eu te disse algumas empresas que ainda trabalham

com o formato manual e estão buscando digitalizar os processos, que é uma questão de desafio de entender a ferramenta e utilizar da melhor forma.

A ferramenta hoje, que se chama Y que é o produto da XY, uma das coisas que prestamos atenção no mercado, é a questão do perfil dos candidatos. Em nosso país, existem muitas pessoas disponíveis para trabalhar, no entanto alguns cargos, algumas posições de mercado precisam de algum tipo de perfil, uma experiência, e mesmo que a pessoa não tenha a experiência, a empresa tem a capacidade de treinar esses candidatos. A ferramenta, ajuda a encontrar esse candidato com mais facilidade, ou seja, com o perfil mais aderente a vaga, para que a empresa também tenha sucesso na parte do desenvolvimento desse profissional. E identificar que o profissional, também esteja motivado a continuar no cargo, porque senão, pode ocorrer de contratar um candidato e depois ele se desinteressar da vaga, por não ser o perfil de empresa que ele busca para trabalhar. Existem recursos na plataforma como: adequação de candidato, aderência a perfil de vaga e experiência. Outrossim, a ferramenta permite que você faça perguntas de filtro para os candidatos, para verificar a disponibilidade dele para trabalhar em determinado cargo ou função, isso ajuda bastante, e o candidato não perde seu tempo que é valioso, buscando por oportunidades”.

Na plataforma da empresa XY, é possível não só publicar vagas, mas também buscar por profissionais que estejam cadastrados pela plataforma. Há possibilidade de cadastrar candidatos aprovados que saem em seguida do banco de dados para as empresas solicitadas e manter aqueles que são aprovados, entretanto, com pontuações menores que ficam no cadastro reserva. Estes, poderão ser oferecidos em outras oportunidades. Existe o sistema de filtro que seleciona os candidatos por região, cidade, idade, área de atuação, sexo, cor e raça. Todas estas características dos recrutados, são informações que ajudam no quesito de inclusão e diversidades de pessoas, atendendo a necessidade da organização em suas demandas, colaborando de forma bastante positiva.

3888

No que adentra a questões de inclusão e diversidades na contratação de pessoas, a funcionalidade da inteligência artificial inserida nesse processo tende a trazer mais vantagens como: proporcionar o mapeamento de perfil de forma rápida e assertiva; possibilitar que as empresas tenham um maior leque de opções no que diz respeito a inclusão de diversidade; e propiciar facilidade na busca de pessoas com perfil específico. Quanto a preocupação com inclusão, a empresa vai além, a entrevistada com a formação em psicologia afirmar que:

“Vagas para pcds, jovem aprendiz e profissionais acima de 60 anos. Nossa base é muito diversa, o recrutador pode entrar na base e fazer uma busca do candidato do perfil desejado para o preenchimento da vaga aberta, por exemplo, por idade, experiência, área de atuação, podendo fazer uma busca além de fazer a publicação.

No nosso site possui a opção formato em libras onde as pessoas com necessidades especiais podem fazer uma candidatura de forma simplificada. E os filtros dispõem de diversas opções de busca, seja por: idade, nível de experiência, última atualização do currículo, região, entre outros, possibilitando o recrutador realizar uma pesquisa de perfis, para ser mais assertivo no processo de localizar candidatos”.

A busca pelo candidato ideal atualmente muitas vezes tende a ser um desafio para algumas empresas, dado o perfil e o comportamento de muitos profissionais da geração Z,

indivíduos nascidos no final dos anos 1990, cresceu imersa na internet e domina tecnologias mais recentes, como smartphones e tablets. Diante desse parâmetro reter os talentos e evitar o turnover dentro das empresas tem sido desafiador, o que por sua vez voltando para o âmbito da contratação assertiva, contratar o profissional ideal para assumir a vaga, ajuda a diminuir a taxa de turnover dentro das empresas, e possibilita a maior chance de satisfação pessoal e profissional do candidato, o que pode resultar no maior rendimento e dedicação do profissional as suas tarefas.

Um ponto a ser ressaltado durante a busca pelo candidato ideal é, muitas das vezes, o profissional não possui perfil adequado para assumir a posição da vaga a qual se candidatou, mas, pode apresentar aptidões para assumir outra posição dentro da empresa, ou participar de processos seletivos futuros que a companhia possa disponibilizar. Diante dessa perspectiva muitas empresas hoje em dia tendem a construir um banco de dados com os profissionais de que se inscrevem em seus processos seletivos, armazenando os dados desses candidatos em suas bases de dados para utilizações futuras. Segundo Chiavenato:

O arquivo de candidatos é um banco de dados que pode catalogar candidatos que se apresentam espontaneamente ou que não foram considerados em recrutamentos anteriores. O sistema de arquivamento é feito de acordo com suas competências mais importantes, por área de atividade ou por cargo, e se baseia no CV ou nos dados da proposta de emprego. Para as agências de recrutamento, o banco de candidatos constitui seu maior patrimônio. Para as organizações, um filão de talentos para oferecer futuras novas oportunidades de trabalho. (CHIAVENATO, 2014, p. III.)

3889

O processo de automação colabora de formar eficiente no tratamento e armazenamento desses dados de forma segura e prática, deixando-os disponível para acesso dos recrutadores a apenas um clique de distância. Referente a possibilidade de convocar candidatos do banco de dados a entrevistada afirma que:

“Quando o candidato se inscreve na vaga, a ferramenta permite que a empresa construa um banco de talentos das vagas, então, pode acontecer da pessoa possuir a experiência desejada para ocupar a vaga, porém, morar muito longe, e por exemplo: surgir uma oportunidade home-office que adeque ao perfil dela. Então o recrutador pode buscar esse candidato na sua base de dados e enviar o link para ele está se inscrevendo em outra oportunidade, portanto você armazena esse candidato no banco de dados, para você ter essa ferramenta muito bem elaborada e estruturada com pessoas que você pode encaixar em outros processos”.

No quesito de preparação para lidar com os candidatos e humanização do processo, a empresa pesquisada possui toda uma preocupação e preparação para lidar com os anseios dos candidatos. A companhia dispõe de uma ação chamada experiência do candidato que é voltada para a vivência do candidato com preocupação com possíveis impactos na satisfação dos colaboradores ou na equidade do processo de contratação. O que também engloba a

implementação dos processos de automatização do R & S a longo prazo, como relatou a entrevistada:

Como profissional, atuando hoje com uma inteligência artificial que é o sistema de recrutamento e seleção, mas tendo já uma história vindo de um processo manual. [...] no passado, não existia esse tipo de recurso para eu avançar em um processo seletivo por exemplo. Então, a gente tem o seguinte pensamento a tecnologia e a inteligência artificial ela tem que ajudar a humanizar o processo, porque senão você traz uma péssima experiência para o candidato, onde, ele vai se sentir em um mecanismo, uma forma robótica de buscar essa oportunidade de trabalho, e isso pode frustrar ele. Contudo, acredito que a inteligência artificial vai ser benéfica para todos nós, tanto no alcance de pessoas com novos perfis, de tecnologia, de facilidades, porém, a gente tem que usar com muita responsabilidade”.

“A automatização como já dito é algo que tem a acrescentar, existem ferramentas hoje no mercado que a questão de não ter uma absorção com relação ao manuseio disso, porque nós temos que tratar esse candidato como único, ou seja, se você não tiver a disponibilidade de entender a ferramenta e entender que essa pessoa busca uma colocação, você pode desperdiçar talentos. Como a empresa XY fornece um treinamento para as empresas, praticamente dar uma diretriz de como os dados devem ser tratados; como eles devem ser armazenados; não se trata apenas de um processo mecanizado e sim, de um processo humanizado. Porque senão isso gera uma ansiedade no candidato e ele desiste do processo. Caso não houver humanização, ele ver que praticamente está falando com um robô. A ferramenta permite que o recrutador tenha uma interação com o candidato. Há uma comunicação via WhatsApp, você pode mandar uma mensagem, fazer uma chamada de vídeo. Não é só receber os inscritos e descartar sem dar uma leitura no currículo, é possível ter toda uma interação e proximidade com cada candidato, e isso é um ponto muito importante, pois a gente tem que entender que essas ferramentas devem acrescentar nos processos e não deixar estático com relação a uma estruturação falha sem humanização.

“No caso nós temos uma ação aqui na XY, que chama-se experiência do candidato, então quando as empresas contratam a ferramenta para publicarem suas vagas e fazerem todo o processo seletivo, nós fornecemos um treinamento exclusivo, sobre a experiência do candidato, ou seja, como que o candidato está vendo a sua vaga? Para que ele possa ter uma boa experiência, tem que ser agradável fazer o processo seletivo, ele não pode ser impositor, ou seja, aquele processo seletivo que você não tem uma devolutiva, e o candidato ficar pensando, será que eu passei na entrevista? Porque antes a gente não tinha essa devolutiva. Praticamente entregávamos o nosso currículo, e o currículo ficava ali, você fazia vários testes e não sabia se tinha passado na entrevista, ou depois, você era convidado para fazer uma dinâmica em grupo, mas as empresas não tinham a preocupação de dar uma devolutiva para o mesmo, foi algo que foi evoluindo e as empresas hoje, estão bem preocupadas com relação a essa devolutiva. Lembrando que essa pessoa pode servir para outra vaga, é muito bom a empresa dar essa devolutiva para o candidato. Nós do XY nos preocupamos muito e a gente educa também as empresas a terem esse olhar, para os candidatos estarem cada vez mais confortável e conseguirem os empregos dos sonhos”.

Na atualidade o uso da IA para recrutar e selecionar pessoas enfrenta uma certa resistência por parte das empresas, que por se preocupar com o nível de domínio do conhecimento de tecnologia dos candidatos, muitas vezes ficam receosas em automatizar os processos e os candidatos não conseguem se candidatar em as vagas por não saberem lidar com as tecnologias e as plataformas. O que devido ao baixo nível de escolaridade da população brasileira é um enorme desafio a ser trabalhado e superado, visto que a tendência é que o mundo se torne cada vez mais tecnológico, nessa era digital em que se vive. “Livros não mudam o mundo, quem muda o mundo são as pessoas. Os livros só mudam as pessoas.” Mário Quintana (1906-1994).

Um ponto certamente preocupante e desafiador para ser trabalhado, não apenas pelas empresas, mas também pelo governo e as gerações futuras, não enfrenta essa mesma barreira. Do ponto de vista de uma profissional da Geração Z, analisando a geração atual e a que se encontra em acessão, é possível afirmar que a geração que está ingressando no mercado agora, já possui um leque bem maior de conhecimento tecnológico, em consideração a geração anterior. O que por sua vez é um ponto positivo para as empresas que estão investindo cada vez mais na implantação de novas tecnologias para o desenvolvimento de suas atividades.

O que ainda é preocupante nesse fator é que os profissionais dos níveis operacionais, 3891
muitas das vezes as pessoas que tendem a trabalhar nessa função, não possuem fundamentos inerentes e suficiente para participar do processo, é cabível ao governo intervir e fornecer a todos, especialmente os marginalizados socialmente, gerando oportunidade de uma educação de qualidade. No que diz respeito ao desafio de contratar profissionais para cargos operacionais a entrevistada relata que:

“Existe, na verdade já estão há muito tempo no mercado empresas pioneiras em diversos segmentos, como elas tem uma marca empregadora muito forte. A marca empregadora é aquela marca que a gente ver em todo lugar e as pessoas pensam ‘eu tenho desejo de trabalhar nessa empresa. Algumas tem o pensamento de que se abrirem o processo seletivo, terão muitas pessoas interessadas, só que nisso elas têm que se atentarem na questão do perfil. É recorrente o acontecimento do turnover com pessoas que não conseguem ficar na vaga e nisso alguns setores tiveram uma certa resistência para digitalizar os processos, porque essa ferramenta veio para agilizar e automatizar.

Tudo o que você fazia, era entregar currículo, documentos, fazer uma admissão, assinar um contrato, hoje, é possível para fazer pela ferramenta, só que algumas empresas muitas vezes não tem um investimento voltado para isso, o recurso humano está criando um espaço agora para adquirir qualquer tipo de ferramenta nesse porte. Ou seja, é uma luta tentar alterar a cultura estabelecida”.

Preocupa, vamos pegar o exemplo de empresas do agronegócio, geralmente são empresas bem grandes, a gente está falando de estrutura. Muitas das pessoas, que eu já estive em contato disseram, eu não sei, como essa pessoa vai conseguir se cadastrar nessa oportunidade por meio de um link, muitas vezes elas não têm e-mail, dentro da plataforma existe uma ferramenta que se chama multe publicação que é o recrutamento inteligente, que possibilita a distribuição da mesma

vaga em vários canais, ou seja, o Y o software de recrutamento e seleção, onde a empresa pública a vaga, que é um produto da XY. É possível publicar em vários canais tem como; linkedin e XY, só que as vezes a pessoa não tem linkedin, não tem cadastro no XY, então a plataforma permite também que seja feita uma multe publicação nos grupos de facebook, esses grupos de facebook são mais comuns do que certas plataformas que as vezes a pessoa não tem conhecimento.

Por sempre buscarem emprego de porta em porta, não sei se você já assistiu um filme de porta em porta, é aquela questão que praticamente o vendedor realizava suas vendas batendo de porta em porta. E essas empresas da área mais industrial ainda tem esse formato, o candidato vai lá na porta da companhia deixa o currículo dele, e no caso a empresa o convoca para entrevista, só que as empresas já estão se atualizando para o formato digital.

[...]“Os profissionais iam praticamente a pé ou até mesmo de condução e entregava o currículo na porta da companhia, assim o recrutador sempre tinha uma pilha de currículos em papel para fazer a leitura, na busca do perfil ideal para preenchimento das vagas. E hoje a pessoa pode se inscrever a distância, o que facilita, pois, as vezes ela não tem investimento para ir até a empresa, então ela consegue se cadastrar a distância. E com a plataforma o recrutador consegue gerar o Qr code da vaga, então se for o caso de uma vaga mais operacional, ou se for uma vaga urgente, é viável disponibilizar esse Qr code na porta da companhia, no refeitório, nos caminhões, fazendo essa divulgação para captar mais candidatos. A XY possui hoje uma base que é a melhor do mercado com 56 milhões de pessoas cadastradas no site.

A possibilidade de contratação de profissionais para trabalharem a distância, é um fator que o uso da inteligência artificial para recrutar e selecionar colabora de forma positiva, possibilitando uma contratação mais assertiva no recrutamento a distância de profissionais selecionados para trabalharem no regime home-office. Dado que o processo seletivo com o uso da IA dispõe de uma maior seguridade, na realização do mapeamento de perfil de forma mais assertiva, e durante a realização de todo o processo seletivo até a fase do envio de documentos de forma mais segura, dentro desse contexto a entrevistada afirma que:

3892

Principalmente as empresas motivacionais, como é o caso da XY que é uma empresa motivacional, essa questão de adquirir um profissional a distância contribui com o alcance de se fornecer o produto em qualquer lugar. No mundo pós pandemia veio uma questão muito forte da cultura home-office, e é algo que as empresas estão em fase de aprendizado, por conta de produtividade, comportamento e até mesmo postura da companhia, de certo que a questão do recrutamento online é onde é possível adquirir diferentes perfis de profissionais, e muitos estão preferindo o trabalho home-office hoje em dia.

“Eu vejo dinâmico, de forma agiu, segura e prático, antes as pessoas e ainda atualmente enviam o currículo pelo WhatsApp, ou até mesmo algumas ferramentas onde o recrutador cadastra todas as pessoas. Esses dados compartilhados são importantes, e atualmente por questões de segurança não podem hoje serem distribuídos assim, de formar que corra o risco de serem vazados. Com relação ao futuro com a inteligência artificial, os dados estão bem mais seguros, todas as pessoas que se cadastram hoje na XY, elas dão uma leitura no termo da LGPD e aceitam termo de compartilhamento dos dados, e isso já é uma segurança para os candidatos, para a companhia e uma segurança de que o futuro, pode ser bem mais confortável com relação a esses dados.

[..]Da expectativa do recrutador, eu te falo que anteriormente o universo do rh não tinha esse tipo de investimento, e hoje nós estamos despertando nas companhias um sonho que na verdade elas desejavam a algum tempo. Ainda que exista o desafio de um investimento para empresa evoluir nesse processo, eu acredito que com essa questão de apresentação e até mesmo fazer sentido a ferramenta para a companhia, os recrutadores terão praticamente um projeto estabelecido. Porque na verdade são várias funções que elas precisam engajar com relação aos candidatos, como: trazer os melhores perfis e nisso contribuir para que a empresa faça o desenvolvimento desse

candidato de forma adequada, então isso vem de uma forma positiva para elas terem como dar uma devolutiva do investimento feito pela companhia.

Salientando, que as falas das entrevistadas foram ajustadas, na pretensão de eliminar alguns vícios de linguagem, que são habituais e instintivas em expressões quando repetidas em exagero no uso de palavras desnecessárias, que comprometem a qualidade da mensagem ou relato. A adequação foi necessária para que houvesse uma linguagem que garanta a comunicação clara, eficiente, eficaz e concisa, dando uma característica técnica científica.

Levando em consideração o avanço tecnológico atual, e o futuro da gestão de pessoas com a inserção da inteligência artificial é importante destacar que é um desafio a ser trabalhado, visto que para que todas as empresas ou à menos, boa parte delas se adaptem ao novo que está surgindo, existe um paradigma a ser quebrado.

O que também nos leva a ressaltar que o futuro da humanidade tende a ser cada vez global, mais digital e tecnológico. Levando em consideração que muitas empresas estão e ou serão obrigadas a se adaptarem a nova realidade de inovação, não será diferente para o departamento pessoal das empresas na busca de novos talentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

3893

Durante a realização da entrevista foi possível analisar que a inserção da Inteligência Artificial, nos procedimentos realizado, no processo de recrutamento e seleção, ainda possui um amplo campo de expansão a ser explorado e conquistado. Também, foi abordado várias questões sobre a atualidade e o futuro do processo de recrutamento e seleção. E em conclusão é possível afirmar que a automatização do processo de recrutamento e seleção tem muito a acrescentar as empresas e a vida de muitos profissionais, mas, por outro lado, um ponto a ser trabalhado é o nível de conhecimento e escolaridade de boa parte da população brasileira, para que assim todos consigam fazer o bom uso da tecnologia de forma positiva, e melhorar a sua qualidade de vida e conseguirem se adaptar as novas tecnologias.

Com relação a análise e comparação entre o recrutamento e seleção tradicional e o recrutamento e seleção digital com o uso da IA. Conclui-se que o recrutamento e seleção tradicional tende a ser mais demorado e burocrático, pois a realização desse processo leva mais tempo, enquanto no meio digital o candidato está a apenas um clique de distância. O recrutamento presencial exige uma dedicação maior de tempo, tanto para o candidato que terá

que se deslocar de sua residência, para comparecer a (as) entrevista (as), entregar documentos ou até mesmo entregar o seu currículo na companhia.

Igualmente, para o recrutador que terá de esperar bem mais tempo para conseguir um certo número de candidatos no processo de seleção, e ainda, durante a realização do processo terá que lidar um bom volume de papeis, que terão que ser armazenados em arquivo físico, ou mesmo descartados de forma segura, acarretando uma ocupação maior de tempo.

Já o processo de recrutamento e seleção automatizado oferece, agilidade, segurança, inovação e praticidade, pois no meio digital, todos os dados serão armazenados em nuvem, o que colabora com a redução do uso de papel e otimização do tempo, sendo possível realizar um recrutamento que levaria em média um mês ou mais, em bem menos tempo. Com isso é visível que a longo prazo o investimento na automação do processo de recrutamento e seleção via IA, terá benéficos tanto para companhia como para os candidatos.

A análise apresentada demonstra que muitas observações ainda podem ser realizadas sobre a aplicação da Inteligência Artificial na área da Gestão de Pessoas, devido à importância e as tendências de mercado sobre o tema. Concluímos que o presente trabalho validou a viabilidade da utilização da Inteligência Artificial no Subsistema de Provisão – Gestão de Pessoas, sendo que uma série de benefícios como corte de recursos consumidos, entre eles o tempo, maior produtividade e melhor experiência de usuários. 3894

A Inteligência Artificial, dificilmente irá suprir o ser humano na tomada de decisão, mas sim, poderá ajudar, aumentando a produtividade, garantindo a maior probabilidade de acertos e permitindo que gestores focalizem no que é verdadeiramente importante na execução do processo.

Outrossim, a análise das referências bibliográficas realizada para o presente estudo, facilitará também a busca por citações para os pesquisadores, que almejam entender mais sobre o tema, bem como expandir os princípios fundamentais de conhecimento sobre o assunto com a elaboração de novas pesquisas pertinentes ao assunto. São contribuições também para o meio acadêmico que necessita, ainda, de vários estudos nesta área, com o objetivo de fornecer melhorias contínuas às organizações seja elas, públicas ou privadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. AAKER, D. A. KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.

CARVALHO, Ieda Maria; PASSOS, Antonio; SARAIVA, Suzana. **Recrutamento e seleção por competências**. 2a. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016.

_____ CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

Fabício Machado da Silva.... [et al.] ; [revisão técnica: Carine Webber]. **Inteligência artificial [recurso eletrônico]** Porto Alegre: SAGAH, 2019.

FURTADO, Marcelo. **Imagem evolução do RH**. Disponível em: <https://www.bing.com/images/searchview=detailV2&ccid=EqtaL%2fb%2f&id=8AB2738CDC8AA7Doo6iDoFF39>. Acesso em 27 nov. 2023.

GIL, A. C. 2002. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4°. Ed. São Paulo. Atlas S/A.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

3895

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica 1**. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional estratégico**. 4º ed. São Paulo: Futura, 2001.

MENDES, Francisco de Assis das Neves. **Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo**. Literare Books International: 2021.

MILKOVICH, G T. BOUDREAU, J W. **Administração de Recursos Humanos**. 8ed. São Paulo: Atlas, 2000.

O que é inteligência artificial (IA)? Disponível em: <<https://cloud.google.com/learn/what-is-artificial-intelligence?hl=pt-br>>. Acesso em: 10 maio. 2024.

QUINTANA, Mário (1906-1994), tradutor, jornalista e poeta gaúcho.

RIGON, Renata. **Recrutamento e Seleção: o que é, tipos, diferenças e como fazer**. Blog Feedz. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.feedz.com.br%2Fblog%2Frecrutamentoeselecao%2F&psig=AOw3ucZTXzS1y_8ExwPLuoBHw&ust=1701800658027000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=oCBMQjhXqFwoTCID1ws6z9oIDFQAAAdAAAAABAR. Acesso em 04 dez. 2023.

SANTOS, A. R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A. 1999.

SOUSA, Nayana Freire, **Aplicações de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção**. Repositório Institucional Unichristus – 2019. Disponível em: <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/982>.

SOUSA. Daniel Marcos Miranda, et. al., **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS**. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão V.2 N.1 - janeiro-junho/2019.

VISCARDI, Cláudia M. R; DELGADO Lucília de A. Neves,(org.). **História Oral: teoria, educação e sociedade** – Juiz de Fora:Ed. UFJF, 2006.

YIN. R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.