



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
Técnico em Recursos Humanos**

Adriana Bailhão Alves

Camila da Silva Pereira

Kaylaine Tiffany Roque

**AUTOMATIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS:
Tecnologia nos processos de Recrutamento e Seleção.**

Piracicaba

2023

Adriana Bailhão Alves
Camila da Silva Pereira
Kaylaine Tiffany Roque

**AUTOMATIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS:
Tecnologia nos processos de Recrutamento e Seleção.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos em 2023 da Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, orientado pelo Prof. Gerson S. Machado apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Piracicaba

2023

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a nós mesmas, a Deus por nortear nossas vidas. Aos nossos familiares (pais, mães, esposo e filho) pelo exemplo, incentivo, amor e carinho e aos nossos amigos pela convivência, apoio e atenção nos momentos alegres e tristes

AGRADECIMENTOS

Prestamos agradecimentos ao orientador Gerson Samuel Machado, por nos auxiliar perante a etapa final do Curso Técnico em Recursos Humanos que foi necessário para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Agradecemos também aos nossos familiares que estiveram presente no decorrer do curso e foram fundamentais para a permanência e conclusão dessa etapa de nossas vidas.

EPIGRAFE

“A gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação” -

IDALBERTO CHIAVENATO.

RESUMO

O trabalho a seguir visa entender o crescimento da tecnologia digital nos processos de Recursos Humanos, em especial na área de Recrutamento e Seleção, através de uma pesquisa bibliográfica exploratória que permitiu entender a história do setor de RH nas empresas e a maneira como a tecnologia está presente na área. A fim de analisar a forma como os profissionais de Recursos Humanos lidam com o uso da tecnologia digital em suas atividades cotidianas e entender a relação que as demais pessoas dentro do mercado de trabalho possuem quanto aos processos seletivos online, foram aplicadas duas pesquisas distintas para cada grupo que coletaram dados de mais de 150 pessoas, permitindo a compreensão do cenário atual da informática na relação empregado e empregador. Apesar da visão positiva de ambos os lados, é possível identificar um ponto discrepante entre os grupos, pois poucos candidatos, mesmo que qualificados, obtiveram resultados positivos em suas experiências com processos seletivos online, ainda que os profissionais indiquem o crescimento da prática. Assim, o trabalho pode contribuir para futuras pesquisas que se aprofundem nas questões sociais por trás do uso da tecnologia e as oportunidades de emprego.

Palavras-Chave: Recursos Humanos; Tecnologia; Recrutamento e Seleção.

ABSTRACT

The following paper aims to understand the growth of digital technology in human resource processes, especially in the area of recruitment and selection, through an exploratory bibliographic research that allowed to understand the history of the HR sector in companies and the way technology is present in the area. In order to analyze how human resources professionals deal with the use of digital technology in their daily activities and to understand the relationship that other people within the labor market have regarding online selection processes, two distinct surveys were applied to each group that collected data from over 150 people, allowing the understanding of the current IT scenario in the employee-employer relationship. Despite the positive view from both sides, it is possible to identify a discrepant point between the groups, as few candidates, even if qualified, obtained positive results in their experiences with online selection processes, although the professionals indicate the growth of the practice. Thus, the work may contribute to future research that delves into the social issues behind the use of technology and employment opportunities

Key-Words: Human Resources; Technology; Recruitment & Selection.

LISTA DE GRÁFICOS

PROFISSIONAIS:

<u>Gráfico 1 - Idade</u>	23
<u>Gráfico 2 - Você faz a utilização de plataformas on-line para processos seletivos?</u>	24
<u>Gráfico 3 - Escolaridade</u>	24
<u>Gráfico 4 - Quais plataformas você já utilizou?</u>	25

PÚBLICO GERAL

<u>Gráfico 5 - Idade</u>	27
<u>Gráfico 6 - Gênero</u>	27
<u>Gráfico 7 - Escolaridade</u>	28
<u>Gráfico 8 - Qual a presença da tecnologia em sua vida? (Escala)</u>	28
<u>Gráfico 9 - Atualmente você está trabalhando?</u>	29
<u>Gráfico 10 - Você conseguiu esse emprego por meio de um processo seletivo presencial ou online?</u>	30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Justificativa	10
1.2 Objetivo Geral e Objetivos Específicos	10
1.2.1 Geral:	10
1.2.2 Específicos	11
1.3 Metodologia	11
1.4 Referencial Teórico.....	11
2. DESENVOLVIMENTO	13
2.1. A Tecnologia na Sociedade	13
2.1.1 Desigualdade no Acesso à Tecnologia.....	14
2.2 Recursos Humanos (RH)	15
2.3. A automatização do Recursos Humanos	16
2.3.1 Recursos Humanos 4.0	17
2.3.2 Processos Seletivos.....	19
2.3.3 Sistemas de IA para recrutamento	21
2.4 Pesquisa Aplicada	23
2.4.1 Pesquisa Qualitativa	23
2.4.1.1 Análise das respostas – profissionais	23
2.4.2 Pesquisa Quantitativa.....	26
2.4.2.1 Análise das respostas – público geral.....	26
2.4.3 Análise geral entre as pesquisas.....	30
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
APÊNDICE A - Formulário Profissionais de RH	39
APÊNDICE B - Formulário Público Geral	44

1. INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos é atualmente encarregado dos processos de recrutamento, seleção, treinamento, benefícios, salário dos colaboradores, entre outras atribuições. Em virtude disso se torna responsável por estabelecer técnicas e estratégias que possam atingir às demandas e necessidades da empresa com maior assertividade.

Com essa necessidade, a área se adaptou a Era Tecnológica, e a implementou em suas mais diversas ramificações. Entre essas áreas de atuação, é possível enxergar grande participação da tecnologia nos processos de Recrutamento e Seleção (R&S), visto que existe a presença de sistemas de Inteligência Artificial (IA) especializados nos assuntos, criando uma automatização rápida e relevante para a captação de novos colaboradores.

Em contrapartida, a relação com a tecnologia não é a mesma para todas as pessoas em todos os lugares, trazendo diferenças significativas nas possibilidades de acesso que cada candidato possui.

Assim, faz-se importante entender como o avanço da tecnologia é vivenciado pelos profissionais, no tocante ao Recrutamento e Seleção, e como as demais pessoas envolvidas neste processo, os recrutados, sentem e experimentam a automatização.

1.1 Justificativa

Em suma, é importante desenvolver esse tema, pois, a tecnologia é algo que inevitavelmente está presente na rotina de cada indivíduo e principalmente nas organizações. Realizaremos um estudo a fim de analisar os benefícios da automatização dos processos de Recursos Humanos para os profissionais da área, com foco na área dos Processos seletivos, para compreender o equilíbrio entre o ser humano e a tecnologia.

1.2 Objetivo Geral e Objetivos Específicos

1.2.1 Geral:

- Analisar o desenvolvimento da tecnologia no setor de Recursos Humanos;

1.2.2 Específicos

- Compreender a relação dos profissionais de RH com o crescimento da tecnologia.
- Apontar o equilíbrio entre o uso da tecnologia e as pessoas nos processos seletivos.
- Analisar as dificuldades apresentadas no uso das plataformas de R&S.
- Evidenciar a presença do RH 4.0 no mercado de trabalho.
- Descrever o uso da tecnologia nos processos de R&S.

1.3 Metodologia

A metodologia utilizada para a realização do trabalho foi a **pesquisa bibliográfica exploratória**, realizada para o conhecimento do tema abordado. Com base nos estudos realizados para o desenvolvimento do trabalho, foi necessário a aplicação de uma pesquisa com duas vertentes, a primeira de forma qualitativa (com profissionais da área de RH) e outra quantitativa (com a população geral), para compreender a relação dos indivíduos com o uso da tecnologia nos processos de Recrutamento e Seleção.

1.4 Referencial Teórico

A inteligência artificial veio para permanecer no mundo moderno. Face a sua presença na vida pessoal e profissional de toda a sociedade, optamos pela realização de uma pesquisa sobre como essa inteligência está na vida das pessoas, especificamente na relação de emprego, voltado a processos de RH, focado na gestão do RH digital para as empresas e para os recrutados.

Os recursos humanos (RH) antes visto como um setor meramente burocrático e operacional passou a ser estratégico, por isso a relação com a Inteligência artificial (IA) [...] é fundamental para o crescimento das empresas, que precisam se ajustar as mudanças, fazendo o uso do avanço tecnológico ao seu favor. (DE MENDONÇA, A. 2018)

Apesar da expansão da tecnologia, o profissional de RH possui um papel de extrema importância nas rotinas do departamento, visto que, há questões que são

diretamente humanas, pontos que a IA não abrange, como a sensibilidade e empatia que não podem ser programadas. De acordo com Fischer, 2017:

...a verdade é que o homem nunca será dispensável e que o RH sempre será o setor responsável pela excelência das organizações por estar diretamente ligado ao capital intelectual que é o símbolo da Era da Informação, até porque a tecnologia não é mais o diferencial para nenhuma empresa, as pessoas é que são.

Apesar de todos os benefícios aparentes da automatização, é necessário pontuar os limites que a tecnologia atinge, ter um olhar para até onde ela chega e se limita na vida de indivíduos sem recursos.

A tecnologia funciona, mas não da mesma forma para todos: seu funcionamento é, quase sempre, assimétrico; o ordenamento que ela tem produzido reproduz desigualdades, reforça dinâmicas excludentes e geralmente preserva a arquitetura de poder de modo a favorecer aqueles mais poderosos (DIAS, 2021).

Ademais, nessa perspectiva, é importante compreender até que ponto se considera favorável a automatização dos processos, identificando o limite de acesso das tecnologias na atualidade, onde se observa desigualdade significativa no Brasil. O intuito de refletir sobre o tema proposto, se torna necessário pois qualquer inovação no mundo globalizado que vivemos, traz seus prós e contras. De acordo com Lopes, 2021:

Qualquer avanço tecnológico surge naturalmente acompanhado de inúmeras questões, justamente pelos seus impactos no mundo do trabalho e subsequente mudança das relações e comportamentos humanos. [...] A pretensão de se criar uma IA, em tudo comparável à inteligência humana, é alvo de críticas e defesas, que não se limitam apenas ao campo científico, pois interessam e preocupam toda a sociedade.

Nessa análise, com a ausência da parte sensível da IA, criou-se alguns métodos assertivos para beneficiar a maioria, como o RH 4.0, que é uma junção da tecnologia e do fator humano, que visa equilibrar a automatização dos processos de RH e da atuação dos profissionais, para proporcionar resultados eficientes, agregando resultados com as ações de ambas as partes. (DE SENA, et al., 2022).

2. DESENVOLVIMENTO

Com o tempo, o departamento de Recursos Humanos inevitavelmente sofreu influências das mudanças dentro da sociedade e não foi diferente com o crescimento da informática, internet e automatização de processos. Para facilitar a compreensão de como essas evoluções influenciam nas demandas desse setor, é interessante entender como elas estão no cotidiano das pessoas em geral, a trajetória de evolução do RH e como a tecnologia está presente em suas atividades, mais especificamente, nos processos de Recrutamento e Seleção.

2.1. A Tecnologia na Sociedade

Ao longo da história de evolução, as tecnologias surgiram conforme as necessidades humanas de descobrir e desenvolver mais processos e aprendizados. Entre as diversas definições do termo 'tecnologia', o dicionário Michaelis (2023) a compreende por extensão como "Tudo o que é novo em matéria de conhecimento técnico e científico". A computação, que por sua vez controla o processo de captação e compreensão de dados, não demorou a construir evoluções em seus estudos, por meio da informática (Santiago, 2022).

Atualmente, é comum o uso dessas palavras em discussões acerca de eletrônicos, internet e sistemas digitais. Esse tipo de tecnologia está presente na vida das pessoas nas mais diferentes formas e lugares. Em casa é vista em telefones celulares, televisões, geladeiras inteligentes, assistentes virtuais conectadas com a luz, ventilador e outros aparelhos da residência. Na rua, encontra-se em redes de *Wi-fi* abertas a população, nos meios de transporte está nos carros com telas e nos capacetes de moto com *Bluetooth* para ouvir músicas ou checar o trajeto no mapa. Já no trabalho está espalhada por todos os lugares, desde um aparelho para folha ponto com o uso da digital do colaborador, até maquinários avançados que produzem diversos produtos.

Independente do ambiente, é possível identificar a presença da computação, seus benefícios e até mesmo as influências negativas que ela traz consigo. A cada dia se torna mais simples compartilhar informações, guardar recordações e realizar processos industriais, em contrapartida é perceptível o aumento de vícios e dependências que o uso exagerado de aparelhos é capaz de causar. Além disso, dizer

que essas conexões estão em todos os lugares não quer dizer que elas estejam realmente alcançando todas as pessoas.

2.1.1 Desigualdade no Acesso à Tecnologia.

Com base no Relatório Sobre as Desigualdades Mundiais, realizado pelo *World Inequality Lab* (Laboratório das Desigualdades Mundiais) em 2021, a jornalista Daniela Fernandes apontou que 10% dos mais ricos no país, recebem quase 59% da renda nacional total, ou seja, a maior parte da renda do Brasil está sob o controle de uma parte menor de pessoas. Dessa forma, não se pode negar que de fato há uma desigualdade econômica na sociedade cada vez mais evidente pelos estilos divergentes de vida e realidades tão diferentes em questão de privilégios e acessos de cada um.

Essa diferença se mostra no estilo de vida como um todo, desde os bens materiais em quantidade e qualidade, até lugares de lazer e moradia. Cada classe social alcança aquilo que sua condição permite, ou seja, pessoas mais pobres terão hábitos de consumo diferentes dos mais ricos. Os eletrônicos por exemplo, não serão prioridade na vida de pessoas cuja preocupação seja saneamento básico ou alimentação.

Assim como em outras áreas dentro da sociedade, a tecnologia não é a mesma para todas as pessoas, o acesso é limitado conforme a classe social e o poder de consumo. Gaudêncio Frigotto (2009), em seu estudo sobre a tecnologia e seus mais diversos significados afirma que ao ser observada como prática social, ela segue o mesmo caminho que os outros bens dentro da sociedade, sendo cada vez mais privatizada pelo capital e excluindo aqueles que já estão por baixo nesse sistema. Com isso, é possível afirmar que se há desigualdade na sociedade, há desigualdade no contato com as tecnologias atuais, em seu acesso, posse e conhecimento, uma vez que excluído das estruturas simples, o indivíduo tem mais dificuldade de se adequar ao moderno.

Trazendo ao ambiente corporativo, dentro das empresas o uso das tecnologias citadas anteriormente, como sistemas, computadores, internet e maquinários de produção cresce cada vez mais, e o departamento de Recursos Humanos não deixa

de utilizar a informática a seu favor para otimizar processos. É necessária atenção aos tipos de processos que são transformados pelo digital, como os seletivos por exemplo, já que as pessoas que possuem um distanciamento dessas conexões são automaticamente excluídas e a falta de oportunidade perpetua a desigualdade.

2.2 Recursos Humanos (RH)

Um dos significados utilizados por Chiavenato (2010) para descrever os Recursos Humanos é: "...refere-se ao modo como a organização opera suas atividades de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, benefícios, comunicação, higiene e segurança do trabalho".

Por outro lado, para Armbrust (2023), o RH é um departamento que atua dentro das empresas com o papel fundamental de promover um elo entre empregado e empregador. No compromisso de permitir que o funcionário sinta que o ambiente em que ele está, seja bom para trabalhar e fornecer para a empresa informações de seus colaboradores acerca do desempenho, e competências a serem desenvolvidas.

O primeiro contato de um funcionário com uma empresa é com o departamento de Recursos Humanos, já que a porta de entrada de qualquer emprego é o processo de Recrutamento e Seleção. Esse processo começa muito antes do contato direto com os candidatos, é o RH que junto com a gerência dos demais departamentos compreende a necessidade de uma vaga, trabalha na criação e na divulgação dela, seja externa ou interna.

Depois desse processo, o departamento de Recursos Humanos cuida de todas as coisas que permeiam o colaborador. O departamento pessoal, uma das áreas do RH, gerencia a área administrativa da empresa em relação aos funcionários, cuidando da documentação, folha de pagamento, gerenciando as remunerações, absenteísmo, férias, entre outras demandas dos funcionários.

É o RH também que desenvolve atividades para melhorar a percepção e identidade do colaborador, ajudando na qualidade de vida, acompanhando o rendimento do funcionário, vendo onde precisa de melhorias. A partir disso, realiza treinamentos que garantem que os funcionários se aperfeiçoem cada vez mais, se

adaptando não somente as novidades estruturais da empresa, mas em sua interação com os demais, melhorando os relacionamentos das equipes.

Os Recursos Humanos têm a incumbência de gerar capital humano para empresa, garantindo o funcionamento e proveito de melhores resultados. Para analisar isso, utiliza avaliações de desempenho, que por sua vez, não podem ser prejudiciais aos colaboradores e sim os encorajar a alcançar suas metas. Atualmente, o departamento tem encontrado na modernidade técnicas que aumentam a eficácia das avaliações através de aplicativos e sistemas que armazenam os dados, tornando mais rápida sua análise e procura.

Todas as áreas e atividades citadas acima demonstram a pluralidade desse setor que cresce cada vez mais dentro das empresas. Atualmente as pessoas têm sido mais valorizadas dentro do mundo corporativo pois é visto sua importância e o diferencial que colaboradores motivados podem fazer, assim o setor de RH tem um papel importante em agregar a imagem da empresa mediante os funcionários, e batalhar pelos direitos dos colaboradores diante a empresa.

2.3. A automatização do Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos (RH) é um dos mais importantes segmentos da gestão administrativa dentro das organizações empresariais, devido sua ligação direta com o pilar principal que mantém a empresa em funcionamento: os colaboradores, independentemente de sua posição hierárquica.

Com a chegada da automatização no mercado empresarial, as áreas em geral passaram por grandes mudanças, e não foi diferente com o setor de Recursos Humanos. O que antes era feito manualmente e que requeria maior demanda de tempo, começou a ser realizado com maior assertividade e agilidade. O uso da tecnologia direta nos departamentos fez com que processos fossem realizados com maior desenvoltura, abrindo espaços para que as empresas conseguissem criar estratégias, com foco no seu desenvolvimento e crescimento, se preocupando menos com possíveis erros dentro de sua gestão.

Na área de Recursos Humanos essa tecnologia surgiu e se estabeleceu fortemente, desde a pós-revolução Industrial onde se viu a importância de otimizar o

setor. Assim, ramificações dentro do departamento como o Recrutamento e Seleção, treinamento e departamento pessoal, começaram a utilizar sistemas tecnológicos para facilitar a execução de suas demandas.

A tecnologia na gestão do RH facilita diversos processos, a implementação dos meios tecnológicos faz com que haja a presença de menos erros na execução das tarefas. Isso se dá devido ao crescimento de sistemas de softwares que realizam processos desde o início ao fim, reduzindo também a execução humana sobre algumas atividades, como por exemplo: folha de pagamento, pesquisas, teste organizacionais, entre outros.

Outro ponto de utilidade dessa otimização no setor, está ligado diretamente ao meio de trabalho Home Office em que colaboradores de diferentes locais podem oferecer seu serviço de sua moradia, desde que a empresa possua capacidade para atender os requisitos da modalidade. Com isso, o RH precisa garantir que esses colaboradores possuam todos cuidados que o departamento tem com seus colaboradores presenciais, como os processos admissionais, demissionais e treinamentos.

Para que haja um equilíbrio entre a otimização tecnológica dentro dos processos de Recursos Humanos, diversas questões foram discutidas, principalmente porque a Era Tecnológica 4.0 ter crescido e se estabilizado no mundo e no mercado empresarial. Ao se adaptar a presença de software de sistema de gestão de pessoas, o setor faz surgir o princípio do novo futuro, o RH 4.0.

2.3.1 Recursos Humanos 4.0

Antes de compreender o que é o RH 4.0, é necessário conhecer a trajetória do setor de Recursos Humanos ao longo do tempo no mercado empresarial e na Gestão de Pessoas.

Surgiu juntamente com a Segunda Revolução Industrial, que foi marcada pelas inovações técnicas e produtivas devido a chegada dos meios de produção mecanizados e utilização das máquinas a vapor, quando as indústrias passaram a possuir um número maior de funcionários para as demandas que foram crescendo.

Com isso, não só os funcionários de “chão de fábrica” foram crescendo, mas os das áreas administrativas também.

Inicialmente chamado de Relações Industriais, o atual setor de Recursos Humanos (RH) era responsável apenas por funções administrativas e burocráticas relacionadas a contratação e demissão de funcionários, que eram vistos apenas como mão de obra e nada mais que isso dentro das empresas. Essa visão, só foi revista ao final da Segunda Guerra Mundial, no século XX, com o surgimento do modelo conhecido como “Estado de Bem-Estar Social” que fez com que o RH passasse por adequações para criar estratégias que pudessem melhorar a produção e os resultados dos funcionários, mas visando a implementação de benefícios e meios de motivação e engajamento.

Nesse momento da história o RH já era RH 2.0, conhecido como um parceiro de negócios (*Business Partner*) para os donos das indústrias, continuavam sendo subordinados, mas que agora eram responsáveis por garantir benefícios e qualificações para os funcionários, visando suas funções e crescimento profissional com base nelas, aqui o RH já se tratava de uma área mais humanizada.

Seguindo a evolução global, o setor de RH começou a se adaptar as novas necessidades que foram surgindo com as mudanças no mercado empresarial, com a chegada da tecnologia no mundo com forte modernização em massa, o RH 2.0 passa a ser o RH 3.0 que agora começa a implementar o uso da tecnologia diretamente em seus processos, principalmente na parte de remuneração e processos seletivos.

Após toda essa evolução da área de Recursos Humanos ao longo da história, chega o atual RH 4.0 que é uma metodologia de gestão que utiliza diretamente a tecnologia em todos seus processos, para aumentar a assertividade e produção do setor por meio das ferramentas.

O RH 4.0 se dá principalmente na presença da Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial, que é marcada com a tecnologia como principal fator em todos os segmentos, como: produção, armazenamento, controle, dados, distribuição, execução, entre outros. Assim, tendo uma grande influência no mundo e no mercado empresarial global, fazendo com que a Gestão de Pessoas se adaptasse novamente não ficando ultrapassada para as novas necessidades que surgiriam.

Com toda essa tecnologia o RH passa a otimizar vários de seus processos, como: Recrutamento e Seleção, treinamentos, avaliações e remuneração, mantendo-se conectado com as demandas da evolução global. Além disso, essa automatização no setor fez com que ele aumentasse o seu desenvolvimento, devido a maior facilidade em vários segmentos e necessidades, tendo em vista algumas, como: tomada de decisões, agilidade nos processos, comunicação e redução de erros.

Assim fazendo com que a tecnologia se torne essencial para o setor, que hoje possui demandas que são majoritariamente supridas com o uso de software e sistemas na sua gestão.

2.3.2 Processos Seletivos

O termo “processo seletivo” atualmente utilizado pelo setor de Recursos Humanos (RH) para denominar as fases existentes nos processos do Recrutamento e Seleção (R&S), está presente junto ao setor desde o princípio das atividades que a área executa. No início possuíam as suas demandas de acordo com as necessidades das indústrias, que era principalmente a contratação de novos funcionários e a gestão deles, de maneira mais simplificada.

Ainda hoje o setor possui como principal atribuição o processo de R&S com uma abordagem humanizada, pois o processo detém de algumas etapas que estão enraizadas em sua gestão desde o início, sendo elas:

- Divulgação: promover a vaga para a sociedade se inscrever;
- Pré-seleção do candidato: onde é realizada a separação de uma determinada quantidade de candidatos para realizar os demais processos para a vaga;
- Entrevista: terceira etapa em que é realizada uma entrevista com o candidato a fim de conhecer um pouco mais do mesmo e de suas habilidades técnicas e pessoais;
- Dinâmica: por fim as dinâmicas, que podem ser aplicadas tanto em grupos quanto de forma individual, tem como objetivo ver o comportamento do candidato em determinada situação. A dinâmica pode ser aplicada antes, durante e após as etapas anteriores.

Com essa base consolidada dos princípios para um recrutamento, o aprimoramento nos processos seletivos se desenvolveu para atender as demandas das novas necessidades com a evolução da sociedade e da tecnologia. Com isso, os profissionais da área de Recursos Humanos também precisaram passar por processos de adaptação para saberem o melhor método de aplicação das ferramentas utilizadas em seus processos.

Com o avanço tecnológico, vários processos do setor de RH sofreram com automatização como, departamento pessoal, no cálculo de folha de pagamento, jornada de trabalho, entre outras. A área de Treinamento também passou por modificações com a criação de outros meios para a realização de seus planos de execução, todavia a área que mais sentiu a presença da tecnologia foi o segmento de R&S que no cotidiano da maioria das empresas com porte para o uso assertivo da tecnologia, passou a implantar o uso das plataformas de recrutamento on-line em seus processos para a admissão de novos colaboradores. Isso por conta do diferencial que o uso tecnológico trouxe ao setor, com a presença de software programados, que podem ser modificados para realizar a coleta de dados específicos com base nas necessidades do utilizador.

Os procedimentos que antes eram feitos unicamente por seres humanos especializados, passaram a ter a ajuda dos sistemas de inteligência artificial (IA), o setor possui a sua disposição plataformas que ajudam no armazenamento de centenas de dados de candidatos, e auxiliam na seleção deles para as vagas, além dos demais benefícios de sua utilização, como o uso de ferramentas diferenciais no processo, como teste de perfil, teste de conhecimento e habilidades.

Os profissionais que antes faziam uso de seus conhecimentos sobre os processos, agora podem contar com a ajuda de inteligências, que além de otimizá-los, também acabam se tornando um banco de dados infinito, onde os profissionais de RH que utilizam podem acessar esses dados conforme suas demandas.

Essa evolução começou a gerar competitividade no ramo empresarial, devido a suas mais diversas utilidades e benefícios, como: agilidade nos processos, redução de tempo e assertividade nos processos de recrutamento. Além disso, a tecnologia consegue ser utilizada em outros processos dentro do departamento de Recursos

Humanos servindo não só nas atividades de contratação o colaborador, mas de seu desenvolvimento e permanência na empresa.

A IA chegou ao mundo para otimizar as necessidades que os seres humanos ainda não conseguiram suprir, com isso as áreas em geral precisaram se adaptar a mudança, e mais ainda o setor de Recursos Humanos que precisa ter conhecimento dos softwares sem abandonar seus processos humanizados.

2.3.3 Sistemas de IA para recrutamento

Ao longo do desenvolvimento da humanidade o homem foi instigado a criar meios para suprir suas necessidades fossem elas básicas ou complexas. Devido a essa busca insaciável por algo novo, foi que a mente humana criou a tecnologia, essa que parte desde marcos históricos como a invenção da roda até a tecnologia digital atualmente.

Assim como a evolução humana, a tecnologia também se desenvolveu com o tempo. Por meio dessa evolução tecnológica, foi que a sociedade começou a suprir suas necessidades de demandas pequenas, medias e altas em diversos assuntos referente a estudo, saúde, mercado de trabalho, exploração global, entre outros. Isso fez com que o desenvolvimento da tecnologia presente hoje, fosse aprimorado para estar a um passo à frente da mente humana, para assim precaver as necessidades futuras que o homem teria.

Instigado pela presença de meios tecnológicos, a raça humana passou por grandes evoluções e revoluções, atualmente vivenciando a Quarta Revolução Industrial, onde a máquina e o humano estão trabalhando em conjunto para o aprimoramento da sociedade, podemos ver como os sistemas tecnológicos passam a fazer parte da vida cotidiana do homem. Tudo indica que a sociedade nos próximos anos passará pela Quinta Revolução Industrial, onde a automatização das coisas não mais será necessária, pois os sistemas de Inteligência Artificial e a Internet das Coisas serão peças fundamentais dentro do novo setor industrial, assim mostrando a dependência que a sociedade está possuindo de sua própria criação.

Como visto anteriormente, os sistemas de tecnologia estão presentes em diversos seguimentos da sociedade global, e um dos mais importantes onde a mente humana e sua mão de obra está presente, é o mercado de trabalho, que passou por

longos períodos de desenvolvimento, desde o seu início que era por meio da produção braçal, onde o homem realizava suas atividades manualmente, ao atual onde máquinas e robôs exercem a função integral de algumas atividades anteriormente humanas.

Possuindo agora um mercado de trabalho concorrido, as empresas passaram a ter a necessidade de se manterem competitivas no mercado empresarial, e com isso o desenvolvimento e a implementação dos sistemas de Inteligência Artificial foram crescendo, tanto nos meios de produção das indústrias quanto nas áreas administrativas, isso pois a inteligência artificial é uma área da tecnologia que procura desenvolver máquinas capazes de simular a capacidade humana de pensar, aprender, tomar decisões e até mesmo sentir emoções. Trata-se de uma tecnologia que envolve técnicas e algoritmos avançados de processamento de dados, capazes de analisar grandes volumes de informações em tempo real, para identificar padrões e tomar decisões.

Com o diferencial da coleta e análise de dados a oferecer, muitas empresas passaram a implementar a tecnologia, junto a sua Gestão de Pessoas, na área de Recursos Humanos (RH), pois essa tecnologia é capaz de analisar currículos, perfis em redes sociais, identificar características que se encaixam com as necessidades da empresa. Além disso, a inteligência artificial também pode auxiliar na definição dos critérios de seleção e na avaliação de desempenho dos funcionários, bem como identificar possíveis problemas de rotatividade e satisfação dos colaboradores, se tornando um diferencial competitivo para as empresas.

Em questão disso o uso das plataformas de Recrutamento e Seleção, que possuem a presença da IA, se tornou um diferencial para as empresas e passou a ser utilizadas pela maioria, todavia as empresas que fazem o uso desses sistemas não podem esquecer que é necessário a presença de um profissional qualificado e que possua conhecimento do uso desses sistemas para assim conquistar um uso assertivo.

2.4 Pesquisa Aplicada

Visando entender as relações das pessoas com o processo seletivo realizado por meios tecnológicos, foram realizadas duas pesquisas com o auxílio da ferramenta “*Google Forms*”, uma direcionada aos profissionais da área de Recursos Humanos e outra à toda população.

2.4.1 Pesquisa Qualitativa

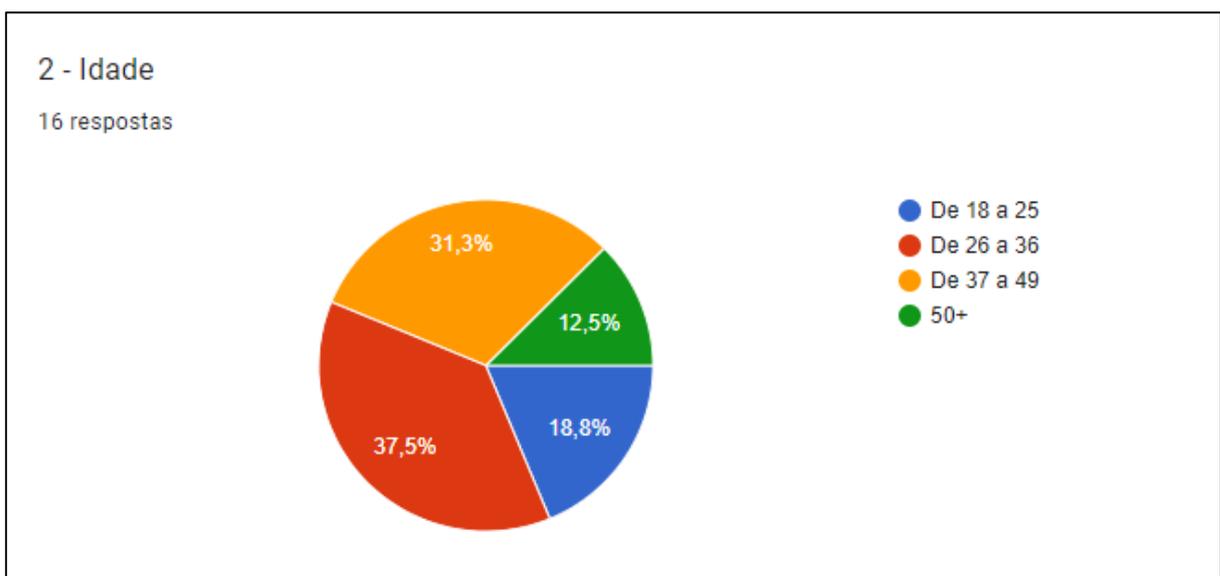
A pesquisa a seguir foi direcionada para profissionais da área de Recursos Humanos e teve como objetivo questionar a participação tecnológica em suas atividades, especialmente nos processos de Recrutamento e Seleção.

Foram recolhidas ao final da aplicação do formulário dezesseis (16) respostas de profissionais da área em diferentes cargos (assistente, analista e gerente) e seguimentos (departamento pessoal, Recrutamento e Seleção, treinamento e desenvolvimento).

2.4.1.1 Análise das respostas – profissionais

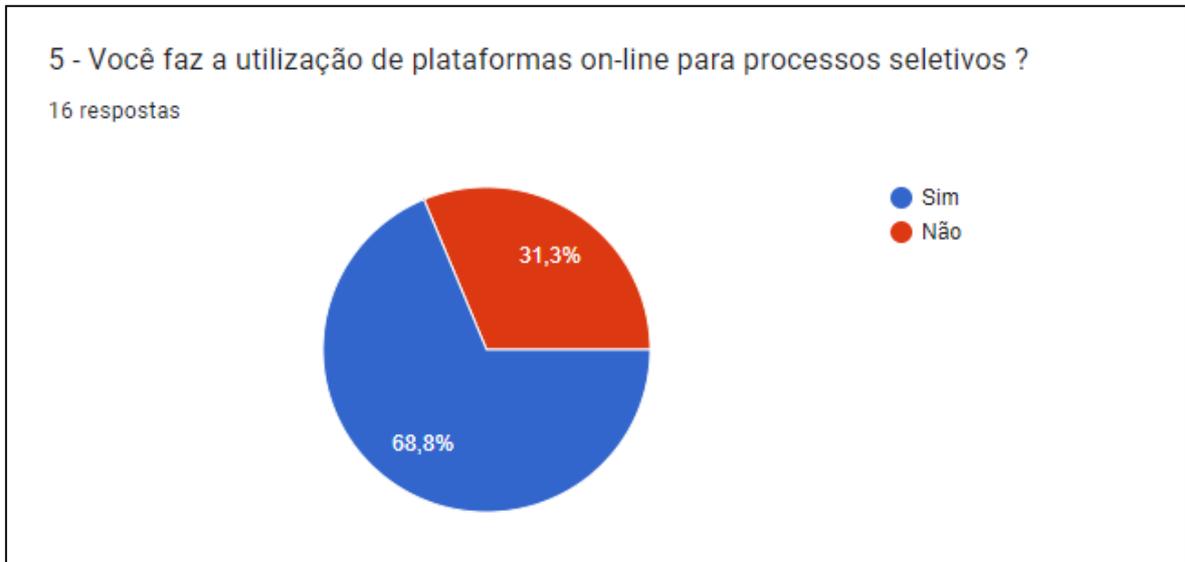
Os gráficos apresentados a seguir, correspondem as perguntas relacionadas a idade e utilização da tecnologia nos processos seletivos:

Gráfico 1 - Idade



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

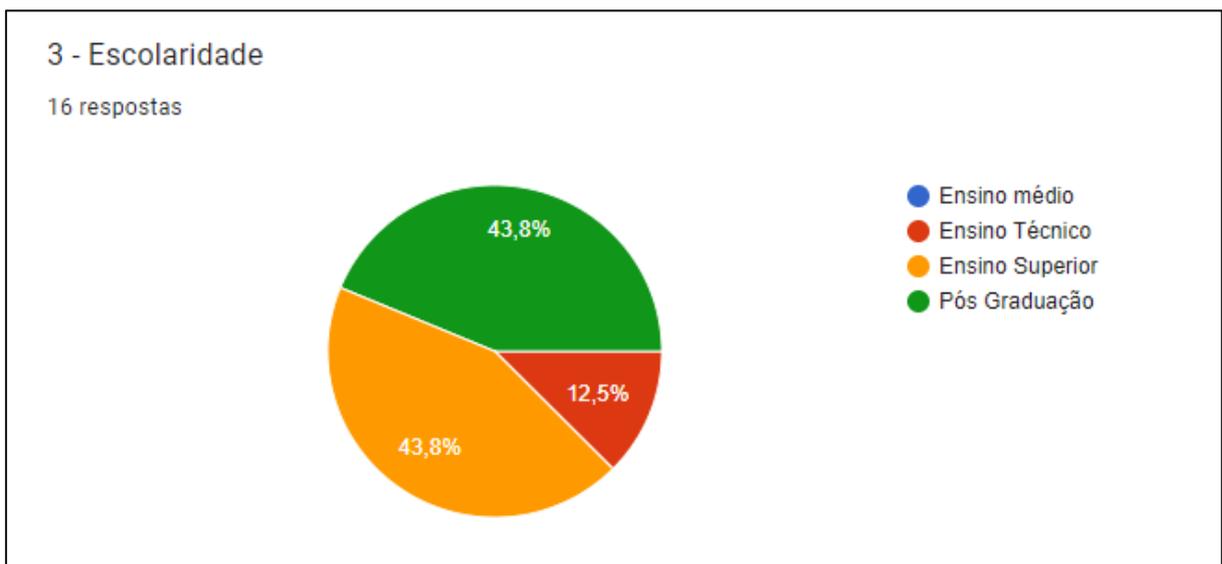
Gráfico 2 - Você faz a utilização de plataformas on-line para processos seletivos?



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Analisando os gráficos dispostos acima percebe-se que há uma variação de idade das pessoas que responderam o formulário de 18 até mais de 50 anos, entretanto, somente uma pessoa com mais de 50 anos participa dos 68,8% (11) que apontaram o uso de plataformas online em seus processos seletivos. Isso indica que indiferente da idade, os profissionais da área de Recursos Humanos buscam utilizar a tecnologia em seus processos de forma inovadora no setor.

Gráfico 3 - Escolaridade



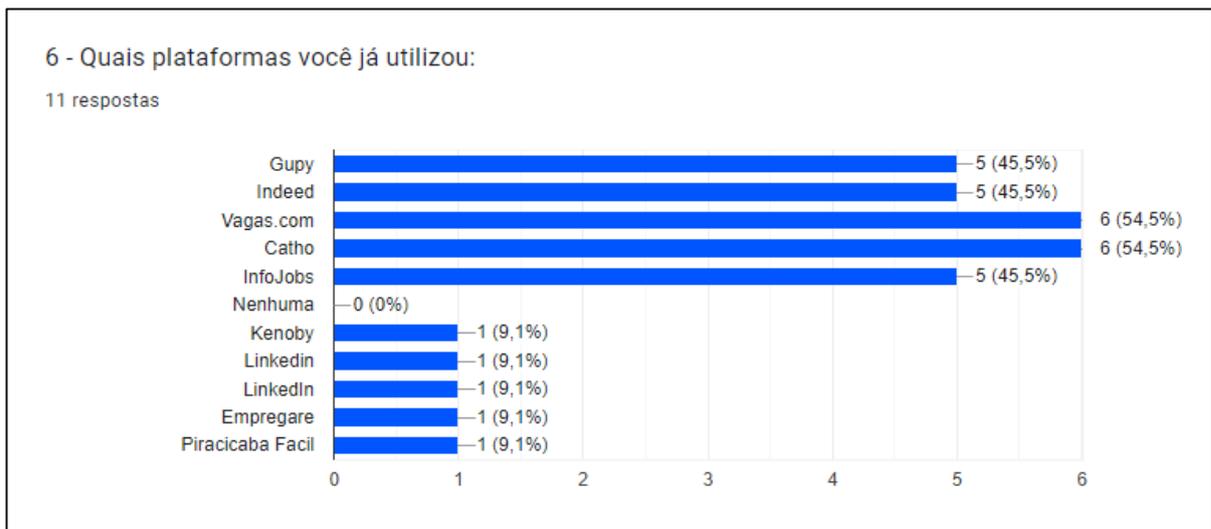
Fonte: Dos próprios autores,2023.

Analisando as respostas de forma individual podemos analisar, que o grupo de pessoas que responderam que não fazem a utilização das plataformas online em seus processos, são pessoas com escolaridade de ensino superior, diferente dos demais respondentes que apresentam pós-graduações além do ensino superior. Isso indica que os indivíduos que trabalham na área de recursos humanos, e buscam se atualizar de maneira acadêmica, com novos estudos, acabam por si só vivenciando a Era tecnológica, fazendo assim com que busquem a atualização e o conhecimento sobre o novo.

Realizando uma análise dos 11 respondentes que afirmaram a utilização das plataformas online em seus processos, é possível perceber o uso dos meios de uma maneira singular. Onde as respostas presentes no formulário, indicam que os recrutadores conseguem e podem utilizar a tecnologia desde os processos considerados iniciais, no seguimento de Recrutamento e Seleção, como: Triagem, testes e entrevistas, até os ditos como mais complexo, como a: Admissão, que requer atividades como realização de exames médicos, análise de documentos pessoais etc.

Para a realização dos processos iniciais apresentados acima, os profissionais em sua maioria fazem a utilização de plataformas que possuem IA especializadas no assunto, como as apresentadas no gráfico abaixo:

Gráfico 4 - Quais plataformas você já utilizou?



Fonte: Dos próprios autores,2023.

Como se pode analisar no gráfico, há uma variação significativa de plataformas que oferecem o serviço. Os profissionais em sua maioria que assinalaram alguma das opções acima, não apresentam dificuldades em realizar o uso delas, entretanto houve dois respondentes que afirmam possuírem alguma dificuldade no uso, sendo elas: “Absorção de informações que as plataformas oferecem e captação de currículo fora de perfil e região que não compete a vaga.” Outro ponto relevante para essas dificuldades apresentadas, é a falta de treinamento oferecido pela empresa, visto que as pessoas que não possuem dificuldades foram capacitadas pelas organizações para o uso dos sistemas.

Em relação aos outros cinco (05) profissionais que indicaram não utilizar as plataformas online, ainda é possível perceber a presença da tecnologia em seus processos, devido os mesmos utilizarem meios como: site da empresa e entrevistas online, para a captação de novos candidatos.

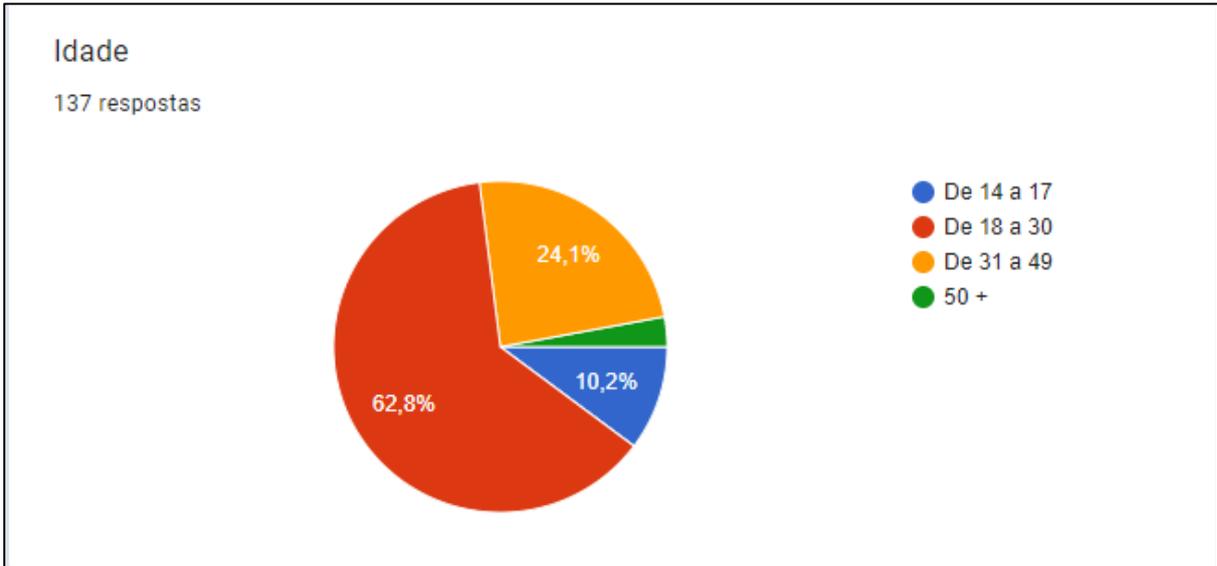
2.4.2 Pesquisa Quantitativa

A pesquisa a seguir foi realizada com o público em geral a fim de compreender o que as pessoas pensam a respeito da tecnologia em suas vidas profissionais e nos processos seletivos.

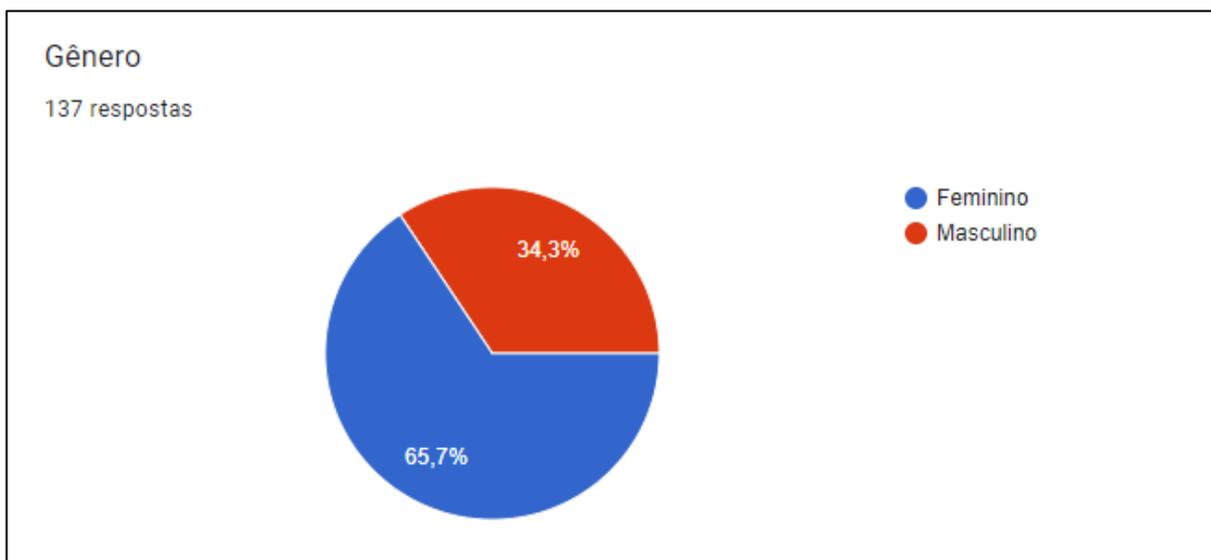
Foram recolhidas 137 (cento e trinta e sete) respostas ao final da aplicação do formulário.

2.4.2.1 Análise das respostas – público geral

Conforme os gráficos a seguir, 65,7% das pessoas que responderam a pesquisa foram mulheres entre as idades de 14 até 50 anos ou mais, o restante (34,3%) foram homens também entre 14 até mais de 50 anos.

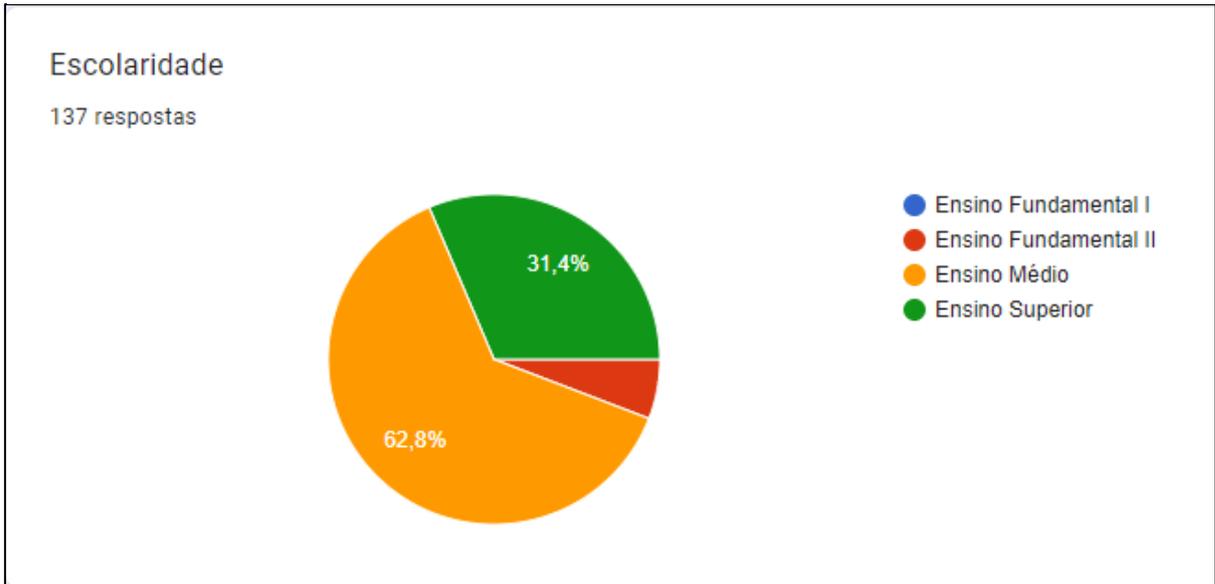
Gráfico 6 - Idade

Fonte: Dos próprios autores,2023.

Gráfico 5 - Gênero

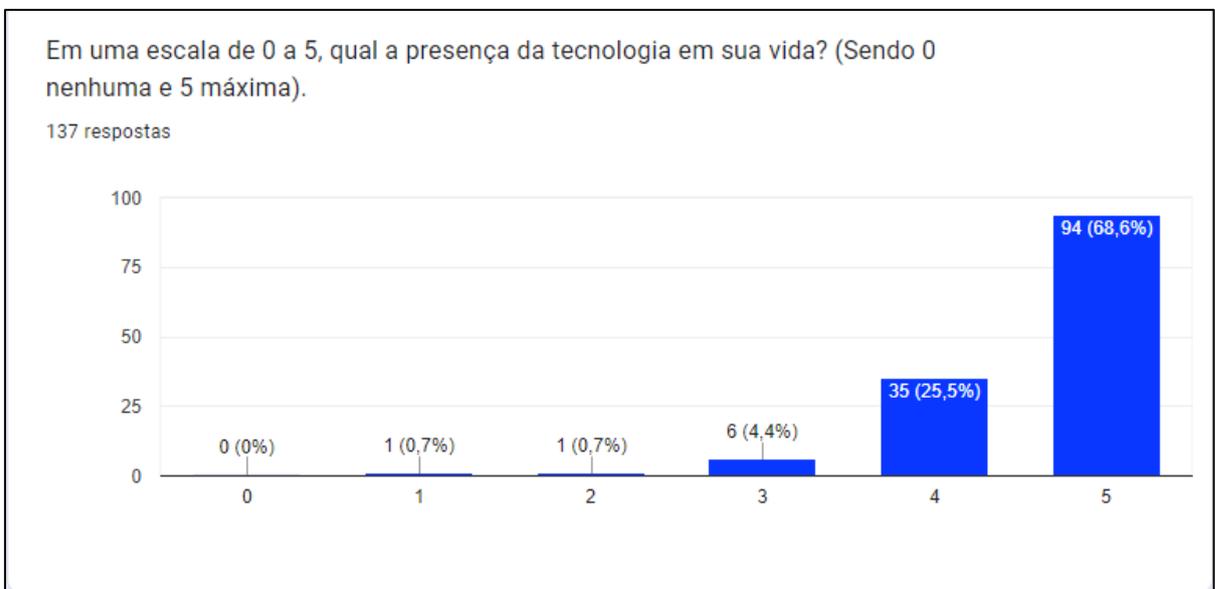
Fonte: Dos próprios autores,2023.

Todos os respondentes apresentaram escolaridade fundamental, média e superior coerente às suas idades, conforme indica o gráfico abaixo:

Gráfico 7 - Escolaridade

Fonte: Dos próprios autores,2023.

O gráfico a seguir em formato de escala demonstra que tanto os homens quanto às mulheres que responderam o formulário, possuem forte presença da tecnologia em suas vidas.

Gráfico 8 - Qual a presença da tecnologia em sua vida? (Escala de 0 a 5)

Fonte: Dos próprios autores,2023.

Com base nas informações adquiridas pelas perguntas acima, foi possível realizar uma análise individual de cada resposta e relacionar as diferenças entre homens e mulheres de todas as faixas etárias. Além disso, outras duas perguntas foram de suma importância para a compreensão da relação dessas pessoas com a

tecnologia nos processos seletivos especificamente. A primeira delas questionando o uso de plataformas digitais para o envio de currículos, em que 80,3% responderam afirmativamente.

Dentre os 110 (cento e dez) respondentes que afirmaram já terem utilizado plataformas para processos seletivos, aproximadamente 21% apontaram dificuldades em utilizá-las, por meio de uma caixa de texto aberta, onde puderam explicar os empecilhos que enfrentaram. Independente da presença ou da falta de dificuldade na utilização dos sistemas de recrutamento, as plataformas citadas pelos candidatos foram em maioria iguais as indicadas pelos profissionais de Recrutamento e Seleção, como: Gupy, Indeed, Catho, Vagas.com, LinkedIn, InfoJobs, entre outras.

A análise individual de cada grupo de gênero e idade indicou que essas segmentações não se fazem importantes no grupo de pessoas que tiveram dificuldades em utilizar as plataformas, pois tanto homens, quanto mulheres, com ensino médio ou superior, em uma variedade grande de idade, apontaram problemas semelhantes nos sistemas de recrutamento.

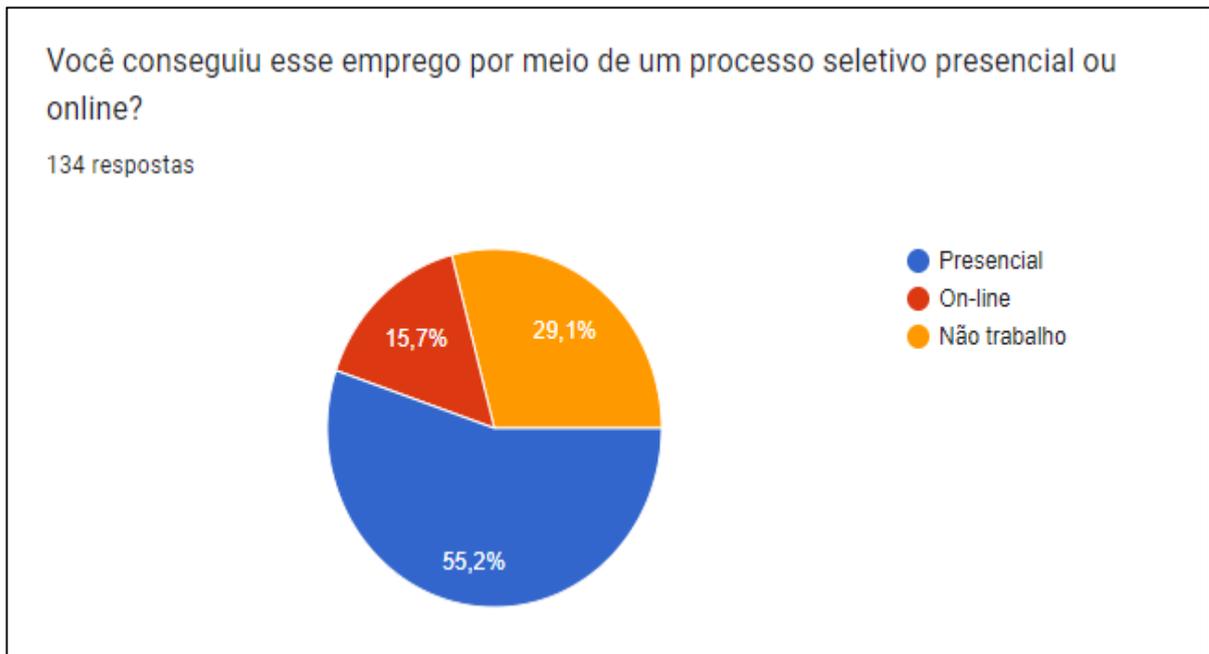
Além dessas informações o formulário continha outras perguntas que auxiliaram um entendimento melhor do perfil das pessoas que responderam à pesquisa e sua relação com os processos seletivos em suas carreiras profissionais.

Gráfico 9 - Atualmente você está trabalhando?



Fonte: Dos próprios autores, 2023

Gráfico 10 - Você conseguiu esse emprego por meio de um processo seletivo presencial ou online?



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Com base nas perguntas acima e em uma análise mais específica individual das demais respostas de cada pessoa, foi possível identificar que aproximadamente 76,1% das pessoas que estão empregadas, conseguiram os atuais trabalhos por meio de processos seletivos presenciais, ainda assim, a maioria delas não só já utilizaram plataformas online, como acreditam que a tecnologia é de grande valia para esses processos e que entrevistas online são tão eficazes quanto às presenciais.

Já as pessoas que atualmente trabalham em uma vaga conquistada por processos seletivos online, também compartilham da ideia de que o uso da tecnologia é benéfico, entretanto, é possível observar que houve mais dificuldade no uso das plataformas de Recrutamento e Seleção por essas pessoas, do que as que estão empregadas por processos presenciais.

2.4.3 Análise geral entre as pesquisas

Ao decorrer da análise da pesquisa quantitativa, foram feitas observações referentes as dificuldades enfrentadas pelas pessoas em suas candidaturas a vagas por meio de sistemas online. Além disso, foram recolhidos na pesquisa qualitativa,

pontos que os profissionais de Recrutamento e Seleção observam com atenção no momento da triagem digital e suas opiniões acerca do uso da tecnologia nos processos seletivos.

A tabela abaixo foi construída a fim de facilitar a compreensão dessas informações e compará-las com o objetivo de entender os pontos divergentes e semelhantes entre essas duas pesquisas.

Tabela: Pontos de convergência e divergência na pesquisa:

PROFISSIONAIS	
PONTOS CHAVES	TECNOLOGIA
<ul style="list-style-type: none"> - Experiência; - Formação; - Cursos; - Localização (Residência); - Perfil aderente a vaga; - Objetivo; - Competências comportamentais; - Disponibilidade; - Pretensão salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Praticidade nos processos; - Otimização de: testes, captação de candidatos e banco de dados; - Economia de tempo; - Assertividade; - Acesso a candidatos de todos os lugares; - Perca da personalidade dos candidatos nos processos online; - Menos assertivos em vagas operacionais; - Perca de bons candidatos devido os processos extensos.
PÚBLICO GERAL	
DIFICULDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Preenchimento contínuo e repetitivo das mesmas informações; - Falta de sincronia com dados já presentes nas plataformas; - Pedidos de dados desnecessários; - Cobrança monetária para envio do currículo; - Dificuldade no cadastro do perfil; - Plataformas complicadas de entender/utilizar; - Má otimização dos sites; - Problemas no envio dos currículos; - Processos extensos e burocráticos; - Falta de feedback. 	

Fonte: Elaborado pela equipe, 2023

A parte superior esquerda da tabela contém os pontos considerados chaves para os profissionais de Recursos Humanos em sua análise de currículos digitais, são as informações apontadas pelos respondentes da pesquisa como mais observadas e analisadas durante as triagens. Ao lado, está presente uma síntese das opiniões desses profissionais acerca do uso das plataformas online de Recrutamento e Seleção. Por fim, no quadro inferior, há um resumo das dificuldades enfrentadas pelo público em geral, baseado nas respostas coletadas na pesquisa direcionada a eles.

Analisando as informações, é possível perceber que os profissionais que utilizam essas plataformas conseguem enxergar alguns pontos negativos em seu uso que correspondem as reclamações apontadas pelos candidatos. Entretanto, as pessoas ainda apontam mais dificuldades que vão de encontro com questões consideradas positivas por eles, como a questão de otimização, indicada como positiva pelos profissionais e negativa pelo público.

Ademais, as pessoas em geral reclamam da repetição de dados e o excesso de detalhes e questões não objetivas, mas a acusação de que os dados são desnecessários pode estar resultando de uma falha comunicativa ou de compreensão, uma vez que os pontos destacados como chave pelos profissionais, são justamente os presentes nas plataformas de recrutamento online.

Todas as respostas coletadas nas pesquisas foram utilizadas para a construção de uma tabela mais objetiva a fim de facilitar o entendimento das informações recolhidas. Juntas, essas informações foram de suma importância para a compreensão final do cenário discutido pelo tema.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia digital cresce de fato, e as automatizações acontecem em grande velocidade, velocidade essa que precisa ser alcançada pelas pessoas que não querem ser escanteadas pelo mercado, que se atualiza junto com a evolução geral.

Enquanto os profissionais de Recursos Humanos buscam estudos e capacitações que permitam a utilização de meios digitais para otimizar a eficácia de seus trabalhos, aqueles que buscam oportunidades no mercado de trabalho atual precisam adentrar a esses mesmos meios para que sejam encontrados.

Fez-se necessário analisar a relação desses dois grupos de pessoas com as automatizações dentro do processo de Recrutamento e Seleção, justamente por ele ser o ponto inicial das relações entre empregado e empregador.

Aqueles que trabalham no setor de Recursos Humanos demonstraram positividade no uso da tecnologia em seus processos, apontaram a importância que essas automações possuem ao aumentar a eficácia e poupar tempo dos recrutadores. A maioria do público em geral também possui uma visão otimista das mudanças

digitais, apontando que consideram a presença da tecnologia muito facilitadora para os processos seletivos.

Mesmo com o cenário positivo, tantos os profissionais quanto os candidatos indicaram pontos negativos das plataformas de Recrutamento e Seleção, desde a falta de personalidade no processo, podendo ocasionar a perda de bons candidatos, até testes considerados exagerados, cobrança monetária para envio do currículo e falta de feedback. Analisando as respostas foi possível identificar que quanto mais contato com as plataformas, mais dificuldades as pessoas apresentavam.

Com isso, identificamos que há uma concordância de pensamentos positivos e negativos entre recrutadores e candidatos, ambos enxergam o que pode ser bom, e apontam pontos de atenção.

Algumas formas de trabalhar essas questões a fim de equilibrar o uso da tecnologia e a ação do homem são mudanças tanto sistemáticas, como melhorias no layout dos sites e nos encaminhamentos de feedback, quanto na capacitação dos recrutadores para que utilizem as plataformas de forma assertiva, com atenção aos perfis e informações sem que percam candidatos por detalhes interpretados erroneamente pelas inteligências artificiais. Cabe aos profissionais ficarem atentos as plataformas que usam, se as informações obrigatórias são mesmo de valia para eles, se os testes aplicados não podem estar influenciando de maneira negativa a separação de candidatos e se não há algum tipo de cobrança monetária injusta. Assim como, é dever dos candidatos buscarem compreender se as informações ditas por eles como excessivas, são mesmo exageradas ou informações padrão para um banco de talentos.

As duas partes precisam estar atentas e trabalhar em conjunto ao analisarem as plataformas utilizadas, principalmente para pressionar os criadores desses sistemas a oferecer melhorias que facilitem o uso de todos e otimize realmente a circulação de informações.

Um ponto de atenção que surgiu durante a análise das respostas da pesquisa quantitativa foi que dos noventa e dois (92) respondentes que apontaram estarem trabalhando atualmente, setenta (70) foram contratados por meio de processos seletivos presenciais. A grande maioria deles se mostrou otimista nas outras perguntas, afirmando já terem passado por processos seletivos online, acreditando na

facilidade que a tecnologia traz para os processos seletivos e na eficácia das entrevistas online, mesmo assim, para entrarem em seus empregos atuais, realizaram o processo presencial.

Se os profissionais de recrutamento enxergam a automatização desse processo com positividade, e as pessoas comuns também, mesmo em sua maioria não tendo conseguido suas vagas dessa maneira, apesar de terem tido contato com ela, nos questionamos quem de fato são as pessoas contratadas pelos processos online, uma vez que os respondentes da pesquisa são pessoas de diferentes idades, ambos os gêneros, com ensino tanto médio quanto superior e uma boa relação com a tecnologia digital.

E se até mesmo as pessoas dentro desse perfil, conectadas com os processos online, não estão sendo contratadas por meio de processos digitais, quais vagas restam para aqueles que não possuem esse acesso, em um mercado que cresce em automatização e tecnologia?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DE SENA, Jefferson Wanderson Pereira; DE OLIVEIRA, Petrus Fabiano Araújo; DE OLIVEIRA, Gabriela Lhamas. **USO DE FERRAMENTAS ESTRATÉGICAS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL DO RH 4.0 NAS ORGANIZAÇÕES**. Revista Científica Acertte-ISSN 2763-8928, v. 2, n. 6, p. e2684-e2684, 2022.

ALBUQUERQUE DE MENDONÇA, Afonso Paulo et al. **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL-RECURSOS HUMANOS FRENTE AS NOVAS TECNOLOGIAS, POSTURAS E ATRIBUIÇÕES**. Contribuciones a la Economía, n. octubre, 2018.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS**. 2020.

PINHEIRO, Carolina de S. ET al. **GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E DISRUPÇÃO DIGITAL: O futuro do trabalho**. Revista Eletrônica Anima Terra, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC-MC. Mogi das Cruzes-SP., nº14, ano VII, p.57-71, 1º semestre, 2022

LOPES, Joana Rodrigues Gouveia Mendes. **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: Perspectivas dos gestores de recursos humanos sobre riscos e desafios**. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal), 2021.

DIAS, Rafael. **TECNOLOGIA E PODER: UMA INTERPRETAÇÃO DA TECNOLOGIA COMO ELEMENTO FUNDAMENTALMENTE POLÍTICO**. Revista Tecnologia e Sociedade, v. 17, n. 46, p. 55-72, 2021.

FERNANDES, Constança Isabel Teixeira. **REALIDADE VIRTUAL E REALIDADE AUMENTADA NA GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS**. Tese de Doutorado. Instituto Politecnico do Porto (Portugal). Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.22/17344>. 2021.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. **DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO DIGITAL**. Revista de direitos humanos e desenvolvimento social, v. 1, p. 1-21, 2020.

WANDERSON PEREIRA DE SENA, J.; FABIANO ARAÚJO DE OLIVEIRA, P.; LHAMAS DE OLIVEIRA, G. **USO DE FERRAMENTAS ESTRATÉGICAS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL DO RH 4.0 NAS ORGANIZAÇÕES**. REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE - ISSN 2763-8928, [S. l.], v. 2, n. 6, p. e2684, 2022. DOI:

10.47820/acertte.v2i6.84. Disponível em: <https://acertte.org/index.php/acertte/article/view/84>. Acesso em: 28 maio. 2023.

CAMPOS, Ricardo Ribeiro de; SILVA, Márcio Eduardo; SALLES, Taciana Lucas de Afonseca. **RH 4.0 COMO FERRAMENTA DE GESTÃO**. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão, v.2, n.4, p.1-18, ago. /dez. 2021. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2022/04/edufatec-n04v2a01.pdf>. Acesso em: 30 março 2023.

ARMBRUST, G. **Recursos Humanos: o que é RH, o que faz e como ter sucesso!** [S. l.]: Gupy, 2019. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos>. Acesso em: 07 abril 2023.

PEOPLE, U. **Evolução do RH: o que mudou e o que podemos aprender?** - Unico. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://unico.io/unicopeople/evolucao-do-rh/>. Acesso em: 09 abril 2023.

CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José; LACOMBE, Beatriz. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo**. Boog, Gustavo; Boog, Magdalena. Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo: Gente, p. 59-84, 2002.

REDATOR PONTOTEL. **RH 3.0: Entenda os conceitos e modernize sua empresa**. [S. l.: s. n.], 2019. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/rh-3-0-o-que-e/>. Acesso em: 09 abril 2023.

TECNOLOGIA | MICHAELIS ON-LINE. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=tecnologia+>. Acesso em: 09 abril 2023.

INFORMÁTICA: TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE INFORMÁTICA. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://mestresdainformatica.com.br/informatica-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 09 abril 2023.

FERNANDES, D. **4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório**. [S. l.]: UOL, 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2021/12/07/4-dados-que-mostram-por-que-brasil-e-um-dos-paises-mais-desiguais-do-mundo-segundo-relatorio.htm>. Acesso em: 09 maio 2023.

TECNOLOGIA. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/tec.html>. Acesso em: 09 abril 2023.

SANTOS, Iasmin Marcione Dos. LIMA, Mylene Do Espírito Santo. SOUZA, Nathalia Gouveia De. MATOS, Thamara Santos De. COSTA, Vinicius Araújo. BARBOSA,

Vitória De Jesus. **Uma nova abordagem para o processo seletivo, 2022.** Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade Tiradentes (Cidade Tiradentes - São Paulo), São Paulo, 2022.

RASSY, Leticia Monteiro; MARTINS, Gabrielle Vaz Silveira; FERREIRA, Vanessa Rocha. **O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA FASE PRÉ-CONTRATUAL DO TRABALHO.** Revista Jurídica do Cesupa, p. 33-53, 2023.

GUILHERME. **5 principais etapas do processo seletivo. Descubra quais são!** [S. l.]: Gupy, 2017. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/etapas-processo-seletivo#:~:text=O%20processo%20seletivo%20consiste%20em,e%20a%20cultura%20da%20empresa>. Acesso em: 13 abril 2023.

ALVES, C. **Recrutamento e Seleção: uma revisão bibliográfica.** [S. l.]: Monografias Brasil Escola, 2013. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-selecao-uma-revisao-bibliografica.htm>. Acesso em: 13 abril 2023.

DIAS, M. **Recrutamento e Seleção: o que é, etapas e como fazer.** [S. l.]: Gupy, 2018. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao?teste=b>. Acesso em: 13 abril 2023.

DE SENA, Jefferson Wanderson Pereira; DE OLIVEIRA, Petrus Fabiano Araújo; DE OLIVEIRA, Gabriela Lhamas. **USO DE FERRAMENTAS ESTRATÉGICAS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL DO RH 4.0 NAS ORGANIZAÇÕES.** REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE-ISSN 2763-8928, v. 2, n. 6, p. e2684-e2684, 2022.

FIA; FIA. **Indústria 4.0: o que é, consequências, impactos positivos e negativos [Guia Completo].** [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/industria-4-0/>. Acesso em: 27 abril 2023.

DE SANTANA, Ísis Terezinha Santos; JANKOWITSCH, Jhonata. **A SOCIEDADE 5.0 E A QUINTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: SEUS BENÉFICOS E ADVERSIDADES-UM ESTUDO DE CASO.** International Contemporary Management Review, v. 2, n. 1, 2021.

FIA; FIA. **Inteligência Artificial: o que é, como funciona e exemplos.** [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/inteligencia-artificial/>. Acesso em: 27 abril 2023.

DIAS, M. **Como funciona a Inteligência Artificial no Recursos Humanos.** [S. l.]: Gupy, 2018. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-recursos-humanos>. Acesso em: 27 abril 2023.

APÊNDICE A - Formulário Profissionais de RH

Pergunta: 04 – Cargo

Respostas:

Mecânica de Qualidade;

Analista de Recursos Humanos;

Analista de T&D;

Analista de DHP;

Assistente de Recursos Humanos;

Assistente de RH – Departamento Pessoal;

Gerente de Departamento Pessoal e Folha;

Gestora de RH;

Gerente de Recursos
Humanos;

Pergunta: 07 – Quais são os pontos chaves analisados nos currículos triados pelas plataformas on-line.

Respostas:

Disponibilidade e Experiência;

Localização, experiência, formação, pretensão salarial e interesses;

Aderência de requisitos ao perfil;

Área de atuação, experiência;

Experiência, residência, formação e cursos;

Experiência, palavras chaves de acordo com o descritivo da vaga, formação, conhecimento, cursos;

Competências comportamentais;

Experiência;

Aderência do candidato aos requisitos da vaga;

Perfil, formação e experiência;

Objetivo;

Pergunta: 8 - Até que ponto há a utilização da tecnologia nos processos seletivos?

Respostas:

Até a assinatura de currículo;

Atualmente 100% do processo;

Apenas triagem e admissão;

Triagem, testes;

Triagem;

Até o processo de registro admissional do Colaborador, caso seja presencial. Já na modalidade de home office, o processo é inteiramente on-line, desde processo seletivo a integração do novo colaborador;

Até o agendamento de entrevistas;

Entrevistas online;

Recebimento, triagem, testes e entrevista inicial;

Desde a triagem ao Feedback aos candidatos;

Até a triagem do currículo;

Pergunta: 10 - Você possui ou possuiu alguma dificuldade com o uso dessas tecnologias para os processos? Se sim, quais?

Respostas:

Não.

Não.

Não.

Não, ficou muito mais fácil.

Currículos fora do perfil, região que não compete a vaga.

Normalmente a maior dificuldade é na absorção das informações que a plataforma oferece para uso completo e total aproveitamento.

Eu não possuo, a equipe as vezes precisa aprender o uso.

Pergunta: 6 - Qual método você utiliza para realizar os processos seletivos?

Respostas:

Anúncios de vagas, site da empresa trabalhe conosco.

Não utilizo.

Entrevistas on-line ou presencial e testes.

Entrevista Comportamental.

Não faço.

Pergunta: 7 - Além desse método utilizado, existe a presença mesmo que mínima do uso de meios tecnológicos. 5 respostas

Respostas:

Não.

Não utilizo.

Sim.

Fazemos entrevistas on-line.

Pergunta: 8 /11 - Qual sua opinião sobre o uso da tecnologia nos processos de Recrutamento e Seleção?

Respostas:

É indispensável e um avanço incrível na área de recrutamento. Trazendo praticidade aos recrutadores.

Sou a favor do uso de tecnologia em R&S, otimiza os processos, da maior abrangência para captação de candidatos, facilita a aplicação de testes e compila as informações mais importantes. Único ponto que ainda deve ser feito por um profissional da área, é as entrevistas e avaliações gerais do candidato.

Economiza muito tempo, porém a grande massa dos candidatos não entende como as plataformas funcionam e não preenchem corretamente. Algumas plataformas como GUPY são extensas e maçantes, o que afasta os candidatos e inutiliza o processo.

Nos ajuda muito, quando hoje em dia tudo é online, trabalhar somente com currículos físicos ou e-mail atrasa muito o processo.

Eu não acredito, acho que demora muito, pois são vários processos e acredito que perdemos bons candidatos dessa forma.

Agilidade, eficácia, ganhos, facilidade.

Acho a utilização da tecnologia nos processos seletivos essencial, mas se for utilizado de modo a não prejudicar o possível colaborador e a empresa.

Importante e necessário para otimizar o tempo.

Excelente para determinadas etapas.

Eu não sou muito adepta pois penso que perde um pouco da personalidade do processo que é fundamental para conhecermos o candidato.

Está cada vez bem avançado estou adorando.

Boa.

Para vagas administrativas e técnicas são muito eficientes, em vagas operacionais são menos efetivas.

Ajuda bastante a agilizar o processo e temos acesso a candidatos do mundo todo.

Necessário para otimizar as atividades no processo seletivo.

Muito importante.

APÊNDICE B - Formulário Público Geral

Pergunta: Você já utilizou alguma plataforma online para envio de currículo?

Respostas:

80,30% - Sim

19,70% - Não

Pergunta: Assinale abaixo as plataformas online de triagem de currículos que você conhece: (Caixa de Seleção)

Respostas:

Gupy - 47

Indeed - 59

Vagas.com - 90

Catho - 62

InfoJobs - 79

Nenhuma - 21

LinkedIn - 4

WhatsApp, Gmail, Teams - 1

Plataforma privada - 1

Trabalhe conosco - 1

Pergunta: Se já utilizou alguma das plataformas, houve alguma dificuldade?

Respostas:

56,90% - Não

22,60% - Nunca utilizei

20,40% - Sim

Pergunta: Quais dificuldades você encontrou ao utilizar essas plataformas?

Respostas:

Nenhuma;

Falta de sincronização entre as plataformas (tive que fornece os mesmos dados repetidas vezes). Há também os casos em que, mesmo anexando o currículo, tive que preencher campos de informações manualmente.

Um retorno da plataforma;

Perguntas não diretas;

Muitas etapas de preenchimento;

Nos formulários;

Exigências;

Plataforma difícil de utilizar, complicada de entender;

As vezes as plataformas não dão retorno do processo seletivo, algumas não apresentam informação completa da vaga, muitas não divulgam nome nem local onde fica a empresa etc.;

Algumas plataformas são de difícil entendimento para se mexer;

Às vezes você tem que preencher dados do seu perfil, mas nunca é algo objetivo e isso acaba embaralhando a cabeça de quem acessa pela primeira vez;

Por muitas vezes para o currículo ser enviado e ter uma certa "prioridade" tinha que ser pago um valor x, isso dificultava o envio;

Muito arcaica, com vários problemas para envio do currículo. Parecia um site de universidade federal;

Má otimização e design de página, baixa frequência de atualização e resposta e falta de explicação e suporte sobre a plataforma;

Muito complexo para poder realizar o cadastro de perfil, inclusive, alguns até cobram para isso... Entendo que precisam ganhar dinheiro também, mas quem procura emprego não tem dinheiro para poder arcar com tal investimento;

Não sou correspondido;

Muito processo a ser seguido;

Muitos passos, pedido de informações desnecessárias e dificuldade em achar vagas de áreas realmente relevantes (mesmo escolhendo o local, muitas vezes aparece vagas de cidades vizinhas ou não deixa enviar o currículo porque falta apenas um item);

São muitas etapas e elas não são nem um pouco intuitivas;

Processos muito burocratizados e extensos;

Achei muito difícil, links ruins;

Algumas plataformas pedem muitas informações desnecessárias;

No começo, não sabia como cadastrar, nem por onde procurar as vagas de acordo com o meu perfil, no entanto, com o passar da utilização, isso virou comum;

Nenhuma;

Pedido de muitos dados desnecessários;

Pergunta: Você já realizou alguma entrevista online?

Respostas:

45,30% - Sim

54,70% - Não

Pergunta: Para você, a entrevista online tem a mesma eficácia que a presencial?

Respostas:

51,10% - Sim

48,90% - Não

Pergunta: O quanto você acha que o uso da tecnologia facilita os processos seletivos?

Respostas:

59,10% - Muito

38,70% - Mediano

02,20% - Pouco

Pergunta: Se sim, quanta presença de tecnologia há em sua rotina de trabalho?

Respostas:

39,40% - Muito

19,70% - Média

10,20% - Pouca

30,70% - Não trabalho