



RH 4.0: TECNOLOGIA COMO FACILITADORA DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

Camila Rodrigues

Camila.rodrigues192@etec.sp.gov.br

Maria Rafaella Sena Brandão Rozendo

Maria.rozendo@etec.sp.gov.br

Rafaela Buzon Nardim

Rafaela.nardim@etec.sp.gov.br

Vitória Santos Abreu

Vitoria.abreu13@etec.sp.gov.br

Professores orientadores:

Prof.^a Esp. Moema Setubal de Souza

RESUMO

O foco deste artigo é destacar a importância do RH 4.0 e da tecnologia como facilitadora dos processos de recrutamento e seleção através da elaboração de um ebook para discutir a digitalização no campo dos Recursos Humanos. O conteúdo, dividido em seis partes, aborda o conceito de RH 4.0, tecnologias emergentes, o efeito da automação no processo de recrutamento e seleção, a aplicação de ferramentas digitais, a experiência do candidato e as perspectivas futuras no campo. A principal meta é habilitar profissionais para incorporar a tecnologia em suas rotinas, aprimorando procedimentos e melhorando a tomada de decisões. O material foi elaborado utilizando uma linguagem clara e compreensível, beneficiando tanto especialistas quanto novatos na utilização da inteligência artificial.O



eBook, com o objetivo de simplificar o aprendizado, emprega gráficos, diagramas e exemplos visuais para ilustrar as fases do recrutamento automático. Esses instrumentos auxiliam na compreensão dos benefícios da digitalização e na comparação de métodos convencionais com processos otimizados. O progresso foi dividido em quatro fases: planejamento, produção, revisão e conclusão. A equipe organizou os conceitos, elaborou os capítulos, selecionou elementos visuais e revisou o material para garantir a assertividade do material. O produto final, em formato digital, estará disponível para consulta via link através da plataforma LinkedIn e em grupos de WhatsApp de Recursos Humanos, com o objetivo de incentivar debates na aplicação prática no cotidiano do setor.

PALAVRAS-CHAVE: Recrutamento, Seleção, Tecnologia, Automação.

ABSTRACT

The focus of this article is to highlight the importance of HR 4.0 and technology as facilitators of recruitment and selection processes through the creation of an ebook that explores the digitalization in the field of Human Resources. The content, divided into six sections, addresses the concept of HR 4.0, emerging technologies, the impact of automation on recruitment and selection processes, the application of digital tools, the candidate experience, and future perspectives in the field. The primary goal is to enable professionals to incorporate technology into their routines, improving procedures and enhancing decision-making. The material was developed using clear and accessible language, benefiting both experts and newcomers to the use of artificial intelligence. The eBook, designed to simplify learning, employs graphs, diagrams, and visual examples to illustrate the stages of automated recruitment. These tools aid in understanding the benefits of digitalization and comparing traditional methods with optimized processes. The progress was divided into four stages: planning, production, review, and completion. The team organized concepts, developed chapters, selected visual elements, and revised the material to ensure its accuracy. The final product, in digital format, will be available for consultation via a link on the LinkedIn platform and in Human Resources WhatsApp groups, aiming to encourage discussions and practical applications in the sector's daily routines.



KEYWORDS: Recruitment, Selection, Technology, Automation.

1 .INTRODUÇÃO

O RH 4.0 surgiu junto com a 4º Revolução Industrial, termo que foi conceituado em 2016 pelo alemão Klaus Schwab, no qual ele a define como “A 4º Revolução Industrial gera um mundo no que os sistemas de fabricação virtuais e físicos cooperam entre si de uma maneira flexível a nível global” (SCHWAB, 2016). Visto que o avanço da tecnologia está cada vez maior, no contexto atual a inovação se torna uma realidade e não uma necessidade. Essa inserção tecnológica não seria diferente no setor de Recursos Humanos. O livro "Gestão de Pessoas 4.0", lançado em 2021 e escrito por renomados especialistas na área de gestão de pessoas, oferece uma visão abrangente das transformações que a gestão de pessoas tem enfrentado na era digital, apresentando uma abordagem inovadora e prática para atrair, recrutar, selecionar, motivar e manter talentos de valor nas organizações modernas.

Foi levantada a questão de como a falta de tecnologia, inteligência artificial e das ATS (*Applicant Tracking System*) que são softwares utilizados para automatizar e gerenciar o processo de recrutamento ajudando a filtrar currículos, organizar candidatos e a facilitar a comunicação, podem prejudicar o departamento de Recursos Humanos, promovendo contratações inadequadas, alta rotatividade de funcionários, baixa produtividade e aumento de erros administrativos. Para contornar este cenário, será criado um ebook de 6 capítulos que terá como objetivo fornecer uma perspectiva sobre como essas tecnologias podem ser aplicadas, transformando os processos de recrutamento e seleção, oferecendo ideias e orientações para a utilização dessas ferramentas. O ebook irá abordar o conceito de RH 4.0 e suas tecnologias e como elas impactam o processo de recrutar e selecionar. Será discutido os desafios e oportunidades que estão atrelados ao seu uso, tendências de mercado e como se preparar para o que está por vir nesta era digital, será um guia prático para profissionais de RH, gestores e para profissionais de outras áreas que gostariam de entender como o uso da IA pode facilitar seu dia a dia no trabalho.

Este projeto tem como objetivo específico a estruturação desse ebook, levantando pesquisas, estudando o tema com base em livros, determinar a linguagem e layout, definir capítulos, desenvolver capa, introdução, conclusão e referências, revisar e adaptar de acordo com os feedbacks de professores e/ou especialistas para enfim podermos fazer a publicação. Portanto, será evidenciado neste trabalho que o uso correto da tecnologia proporciona uma transformação na gestão de qualquer empresa, impactando

positivamente a rotina dos funcionários e trazendo uma automação de processos que antes eram mecanizados.

2.DESENVOLVIMENTO

O embasamento do projeto consiste no questionamento de como a falta de tecnologia pode afetar o processo de recrutamento e seleção dentro de uma empresa, caso ele não utilize as ferramentas corretas ou ainda mantenha um processo burocrático sem utilização das ATS. Atualmente, com o avanço acelerado da tecnologia, uma empresa sem uma base tecnológica consistente acaba encontrando dificuldades em se manter atualizada no mercado e conseqüentemente todos os setores desta empresa acabam sendo afetados, inclusive o setor de Recursos Humanos. Para entendermos e mitigar essa falta de tecnologia dentro desse setor crucial, foram utilizados três livros, de três autores diferentes, que abordam sobre o tema RH 4.0 e gestão de pessoas. Os livros “Repensando o RH: ágil, diverso e exponencial” do JP Coutinho, “Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo” do Francisco de Assis dos Neves Mendes e “Gestão de Pessoas 4.0” um livro que reúne artigos de vários especialistas da área, nos faz ter uma visão ampla de como o RH e a tecnologia devem andar juntos.

Chiavenato explora a importância de processos bem estruturados de recrutamento e seleção, defendendo que a eficácia do RH depende tanto de técnicas rigorosas de seleção quanto de uma gestão adaptada às mudanças do mercado. Seguindo esse pensamento, saber acompanhar o mercado e seus avanços se torna crucial para um sucesso empresarial.

2.1 Indústria 4.0 e o RH 4.0

A Indústria 4.0, termo que foi utilizado pela primeira vez em 2011, na feira de Hannover, na Alemanha, é a utilização de tecnologias como a Inteligência Artificial (IA), Internet das Coisas (IoT), Big Data, conectividade em nuvem e Machine Learning, integradas aos processos de produção, visando melhorar a eficiência e a produtividade da indústria. A Indústria 4.0 não se caracteriza como uma tecnologia em si, nem um modelo de negócio. Ela é, na verdade, uma abordagem, que busca resultados industriais que não eram possíveis há 15, 10 ou mesmo 5 anos atrás.

O RH 4.0 está ligado a essa nova era tecnológica. A transformação digital dentro das empresas cresce cada vez mais nesse âmbito de evolução, e nos tempos atuais isso acabou se tornando uma cultura. Processos morosos e demorados não são mais uma realidade quando falamos de RH 4.0, a Indústria 4.0 tornou possível a expansão de “fronteiras” desse setor. Essa mudança contribui para atrair profissionais de alto desempenho, melhorar o clima organizacional, estimular a cultura de aprendizagem e da inovação e construir um programa de desenvolvimento de profissionais. Tudo isso é viável devido à implementação de tecnologias avançadas que ajudam os gestores a identificar as necessidades dos seus funcionários.

2.2 Métodos

1. Planejamento

A fase de planejamento foi indispensável para a organização das ideias e a estruturação do ebook. Foi realizada uma pesquisa sobre as principais ATS aplicadas no contexto de Recursos Humanos. Com base nisso elaboramos um esboço com os principais tópicos para serem abordados no ebook, durante essa fase detectamos o público alvo, juntamente com a linguagem que seria utilizada, tornando didático e eficaz a utilização do ebook para os leitores.

2. Produção

Na produção foi desenvolvidos os capítulos onde cada membro da equipe ficou responsável por um ou mais. Durante a escrita houve uma troca de informações, perspectivas e experiências, buscando garantir a linguagem acessível que foi estabelecida na fase de planejamento. Além da parte escrita, escolhemos imagens que ilustravam os conceitos e ferramentas que estavam sendo abordadas, tornando o processo de entendimento do leitor ainda melhor.

3. Revisão

Após a produção, iniciamos a fase de revisão. Foi revisado entre os membros da equipe cada parte da elaboração do ebook, desde a capa até a conclusão, buscando sempre a clareza, coerência e precisão das informações,

4. finalização

Na fase de finalização, focamos na formatação do ebook tornando-o visualmente atraente, fácil de ler e entender. Com todas as etapas da criação do ebook concluídas ele estava pronto para ser lançado e divulgado para os profissionais interessados no assunto

2.3 Abordagem

O estudo adotou uma abordagem mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos para obter uma compreensão abrangente do fenômeno investigado. Desse modo, analisamos o fenômeno do RH 4.0 através de pesquisas e livros que abordam o tema e citam a gestão de pessoas no contexto atual, que se caracteriza pela utilização de inteligência artificial e Big Data para mensurar dados e trazer suporte em decisões estratégicas rompendo cada vez mais a burocracia que os processos manuais demandam dentro do departamento de Recursos Humanos. Após essas análises foi desenvolvido um e-book que tem como foco orientar profissionais da área sobre boas práticas do uso da tecnologia como facilitadora dos processos de recrutamento e seleção.

2.4 Instrumentos

As ferramentas utilizadas no desenvolvimento do e-book foram Chat GPT e a Adobe IA, para criar o conteúdo do e-book e também na criação do design da capa e das páginas. Essas IAs têm capacidade de gerar, através de prompts (comandos de textos), informações de forma eficiente e assertiva, poupando tempo na criação do conteúdo, roteiro inicial e trazendo ideias de como desenvolvê-los. Os Softwares também foram utilizados na revisão e sugestão de melhoria dos textos, para garantir uma linguagem adequada e de fácil entendimento sem perder a qualidade da escrita. As sessões do e-book foram definidas com sugestões de softwares, deixando assim uma abordagem mais colaborativa entre nós, autoras e a inteligência artificial. O Asana é uma plataforma de gestão de projetos que permite a organização e gerenciamento de tarefas, prazos e responsabilidades atribuídas a cada membro da equipe. Esse software oferece recursos como criação de fluxos de trabalho, definição de prioridades, monitoramento do progresso dos projetos de forma visual e interativa. O Asana, em nosso projeto, foi utilizado para gerenciar todas as etapas do desenvolvimento do e-book, incluindo a organização de

informações, estabelecimento de prazos e o acompanhamento do status de cada fase. A ferramenta foi imprescindível para garantir que o cronograma estipulado fosse cumprido e que as tarefas fossem realizadas de maneira eficiente e sincronizada por todas integrantes do grupo.

2.5 Resultados e Discussão.

Escolha da estrutura e organização.

A estrutura do ebook foi pensada em conjunto, procurando seguir uma lógica de sequência dos conteúdos abordados, permitindo que o leitor acompanhe facilmente o que está sendo discutido. Separamos os capítulos e fizemos um esboço do que gostaríamos de transmitir, que é a facilidade da leitura e concordamos em fazer uma estrutura básica, sendo composta por: capa, sumário, introdução, capítulos, conclusão e referências bibliográficas. A organização do nosso conhecimento para ser transformado e passado de forma textual foi a parte principal que fez com que pensássemos em organizá-lo de uma forma didática.

Na capa é referenciado o título do ebook, subtítulo e nome das autoras. No sumário é descrito a lista dos capítulos e seções com o número das páginas. A introdução apresenta o tema, a importância do RH 4.0, o objetivo do ebook e uma breve visão geral dos tópicos que serão abordados. Logo após essas apresentações será dado início aos capítulos na onde o “Capítulo 1: O Conceito de RH 4.0” irá falar sobre a definição de RH 4.0, evolução do RH ao longo do tempo e o impacto das novas tecnologias no RH. No “Capítulo 2: Tecnologias Emergentes no RH” serão exploradas as principais tecnologias que estão revolucionando os processos de recrutamento e seleção, como inteligência artificial, automação de processos, ferramentas de comunicação e colaboração e plataformas de recrutamento online. No “Capítulo 3: Recrutamento e Seleção no Contexto do RH 4.0” falaremos sobre as transformações nos processos de recrutamento, como a tecnologia pode otimizar a seleção de candidatos, casos de sucesso e exemplos práticos e desafios oportunidades. Já no “Capítulo 4: Implementação de Tecnologias no Processo de Recrutamento e Seleção” mostraremos como escolher as plataformas e ferramentas que serão utilizadas no processo de recrutamento, como integrar essas ferramentas com sistemas já existentes, como treinar a equipe de RH para utilização das plataformas e como medir e avaliar os resultados dessa implementação. No “Capítulo 5: Impacto da Tecnologia na Experiência do Candidato” será pontuado a importância de uma boa experiência do

candidato durante o processo de recrutamento, a importância do feedback e da comunicação e estratégias para melhorar a experiência do candidato. No “Capítulo 6: Tendências Futuras em RH 4.0” falaremos sobre as inovações tecnológicas que estão por vir, a como se preparar para futuras mudanças da área e as visões e previsões de especialistas.

Depois de finalizados os capítulos daremos início a conclusão onde sintetizamos os principais aprendizados e reflexões abordados ao longo da escrita, buscando sempre frisar a importância da transformação digital no setor de Recursos Humanos. Ao longo do conteúdo, foi possível observar como as tecnologias emergentes, como inteligência artificial e automação têm o potencial de revolucionar os processos de recrutamento e seleção, os tornando mais ágeis e precisos. Finalizada a conclusão partiremos para as referências listando todas as fontes citadas no ebook, sejam livros, artigos acadêmicos, sites e outras referências relevantes.

Desenvolvimento do conteúdo e definição de capítulos.

O desenvolvimento do conteúdo do ebook foi realizado com base em pesquisas, conhecimento das autoras e dados atuais sobre o tema "RH 4.0" e sua funcionalidade nos processos de recrutamento e seleção. A pesquisa incluiu revisões bibliográficas, leitura de artigos acadêmicos e sites que tem como tema o RH. Cada capítulo foi elaborado e escrito com uma linguagem clara e acessível, visando atingir tanto profissionais da área quanto profissionais interessados em entender as transformações tecnológicas no setor de RH. Foram utilizados recursos visuais, como gráficos, tabelas e figuras para facilitar a compreensão dos dados apresentados. O conteúdo foi estruturado para promover uma leitura dinâmica, com o intuito de aproximar o leitor para a realidade vivida pelos profissionais de RH. A definição dos capítulos segue uma lógica, começando pela introdução ao tema até chegar nas aplicações práticas e perspectivas futuras. Esse seguimento garante que o leitor não apenas compreenda o contexto histórico do RH 4.0, mas também se sinta capacitado a aplicar as tecnologias em seus próprios processos de recrutamento e seleção. Por fim, o desenvolvimento do conteúdo será revisado por especialistas para garantir a precisão das informações apresentadas e a relevância das práticas. Essa validação é fundamental para certificar que o material seja útil tanto para profissionais experientes quanto para aqueles que estão iniciando sua carreira.

Definição de conteúdo do E-Book

O E-Book terá 6 capítulos que abordarão os seguintes tópicos:

O CONCEITO DE RH 4.0.

O setor de Recursos Humanos, ligado à segunda revolução industrial, nasceu focado em áreas administrativas e burocráticas, supervisionando o desempenho dos trabalhadores. Inicialmente chamado de "relações industriais", o RH tinha uma presença marcante nas indústrias. Com o fim da Segunda Guerra Mundial e o início de uma condição social de pleno emprego, o RH deixou de se preocupar apenas com a adaptação do funcionário à empresa e passou a se concentrar em oferecer benefícios e formas de motivar e engajar os colaboradores, com o objetivo de aumentar a produtividade e, conseqüentemente, trazer melhores resultados para a empresa.

A partir de um projeto de estratégias do governo da Alemanha voltado para a área de tecnologia, o conceito de RH 4.0 surgiu na Feira de Hannover em 2011. O objetivo era tornar o RH mais estratégico e alavancar a produtividade dos profissionais da área por meio de softwares e inteligência artificial. Com a introdução da tecnologia no RH, houve uma transformação que eliminou a necessidade de acumular papéis e milhares de planilhas de Excel, substituindo-os por softwares e ferramentas digitais que otimizam o tempo dos profissionais, permitindo uma atuação mais estratégica dentro das empresas.

TECNOLOGIAS EMERGENTES NO RH.

Para ter os benefícios do RH 4.0 é necessário incluir algumas tecnologias avançadas que transformam a gestão dos processos de Recrutamento e Seleção, tornando-o mais estratégico.

Algumas das mais importantes:

- Inteligência Artificial
- Softwares de rastreamento de talentos (ATS)
- Análise de dados
- Plataformas de Reuniões online

Recrutamento e Seleção no contexto do RH 4.0

Diferentemente do processo tradicional, o recrutamento 4.0 pode ser totalmente automatizado, pois a coleta de dados e a análise de candidatos é feita de forma otimizada, portanto o profissional consegue tomar as decisões de forma mais estratégica. A

automatização melhora a experiência do candidato, aumentando a satisfação e o engajamento.

IMPLEMENTAÇÃO DA TECNOLOGIA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

A tecnologia torna o processo mais ágil e preciso, o processo é mais rápido e se torna menos custoso para a empresa, que também tem um custo menos elevado fazendo uma contratação correta, pois com umas estruturadas e recrutadores treinados, o perfil do candidato estar alinhado com empresa, e a probabilidade de um desligado acontecer rapidamente, é baixa.

Alguns exemplos de tecnologias:

- Criação de anúncio da vaga para o candidato ideal
- Automação na triagem dos currículos
- Identificação das lacunas em qualificações, experiência ou histórico.
- Criação de testes de perfil comportamental;
- Tomada de decisão baseada em dados extraídos das entrevistas e dos testes.

IMPACTO DA TECNOLOGIA NA EXPERIÊNCIA DO CANDIDATO.

Uma boa experiência durante essa fase pode refletir positivamente na imagem da empresa. Quando os candidatos se sentem bem tratados, informados e respeitados ao longo do processo, é mais provável que eles tenham uma percepção positiva da organização, independentemente do resultado da seleção. Isso pode resultar em recomendações positivas e em um aumento na atração de novos talentos, já que a reputação da empresa no mercado de trabalho se fortalece.

TENDÊNCIAS FUTURAS EM RH 4.0.

Entre as tendências do RH 4.0 destacam-se o foco no treinamento e desenvolvimento, a promoção do *trabalho em rede* e da colaboração entre diferentes áreas e partes interessadas, o uso estratégico da *inteligência artificial* e a importância da *experiência do colaborador* como um diferencial competitivo.

Uso de Imagens e Recursos Visuais.

A seleção de imagens e componentes visuais do e-book “RH 4.0: A tecnologia como

facilitadora da gestão de processos de recrutamento e seleção” é crucial para uma comunicação clara e compreensível do tema abordado. Em conteúdos voltados para profissionais de RH, apresentar ideias e conceitos de forma prática e intuitiva é fundamental, principalmente para quem está se familiarizando com o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. Mas por que mesclar componentes de imagem e gráficos? Além de enriquecer visualmente o conteúdo, tabelas, gráficos e capturas de tela ajudam a enfatizar os pontos centrais de cada capítulo e simplificar a compreensão de processos complexos. A utilização de elementos visuais também proporciona ao leitor uma perspectiva prática sobre os temas abordados, vinculando o conteúdo teórico a situações cotidianas da área de recursos humanos.

Por exemplo, ao detalhar a automação do processo seletivo, disponibilizamos um fluxograma que demonstra como um programa de inteligência artificial (IA) pode selecionar currículos com base em critérios previamente estabelecidos. Esse recurso visual permite que os leitores tenham uma compreensão mais clara de como a tecnologia funciona na prática, o que seria mais complicado de entender apenas por meio de descrições escritas. A comparação visual entre processos de recrutamento tradicionais e automatizados é outro recurso valioso. Tabelas e gráficos comparativos podem ilustrar os benefícios e barreiras de cada tecnologia, destacando as mudanças e benefícios da automação no RH.

Escolha das imagens de acordo com os objetivos do ebook.

Cada foto foi selecionada com base no conteúdo e na finalidade do recurso de ensino e prática. Selecionamos imagens ricas em explicações, como gráficos que ilustram os ganhos de produtividade de empresas que implementaram sistemas de IA. Por exemplo, capturas de tela são tiradas de plataformas de recrutamento populares para apresentar telas comuns que os profissionais podem encontrar no uso diário, simplificando a compreensão e a adaptação às novas tecnologias. Além disso, os fluxogramas ajudam a desmistificar a funcionalidade de um sistema integrado de recrutamento e seleção e permitem aos leitores compreender como as diferentes tecnologias se relacionam entre si. Esses elementos visuais foram escolhidos para auxiliar a leitura e não para distrair e promover a compreensão, por isso optamos por ilustrações claras, sem causar sobrecarga de informações.

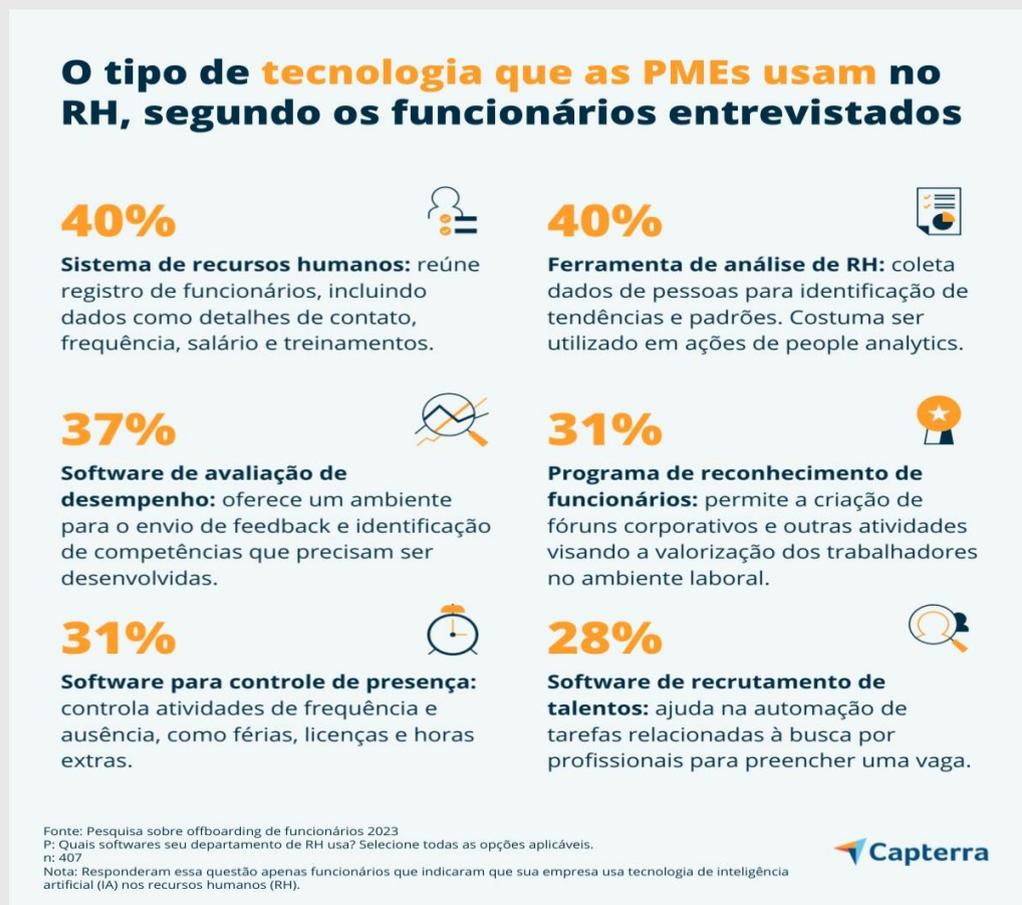
Para atingir os objetivos do e-book e tornar o conteúdo mais instrutivo, selecione imagens com base nas seguintes informações:

- Dados sobre as principais utilizações de Softwares em diferentes subsistemas de RH.

- Gráfico com a porcentagem de como os profissionais de RH enxergam a Inteligência Artificial, se uma aliada ou concorrente.
- Fluxograma que ilustra as etapas automatizadas do processo de recrutamento, desde o recebimento dos currículos até a seleção final, explicando a tecnologia por trás de uma ATS (*Applicant Tracking System*).
- Capturas de tela de plataformas de recrutamento digital para demonstrar a interface e a funcionalidade comuns desses programas.

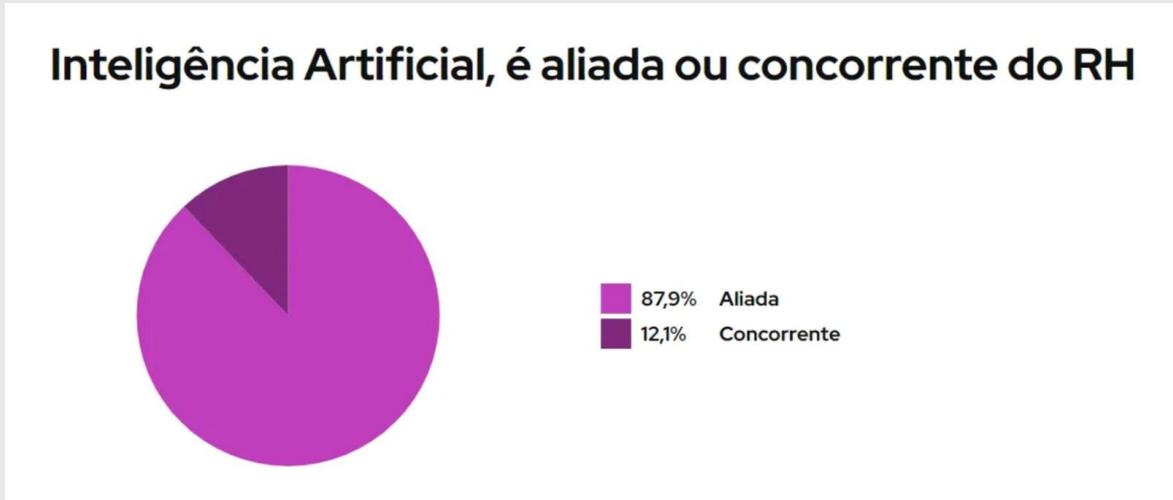
Esses componentes foram selecionados para simplificar a assimilação de informações e facilitar a aplicação prática das técnicas discutidas. O e-book, portanto, não apenas informa, mas também orienta e inspira os leitores a aplicarem o RH 4.0 em sua prática profissional.

Figura 1 – O tipo de tecnologia que as PMEs usam no RH, segundo os funcionários entrevistados.



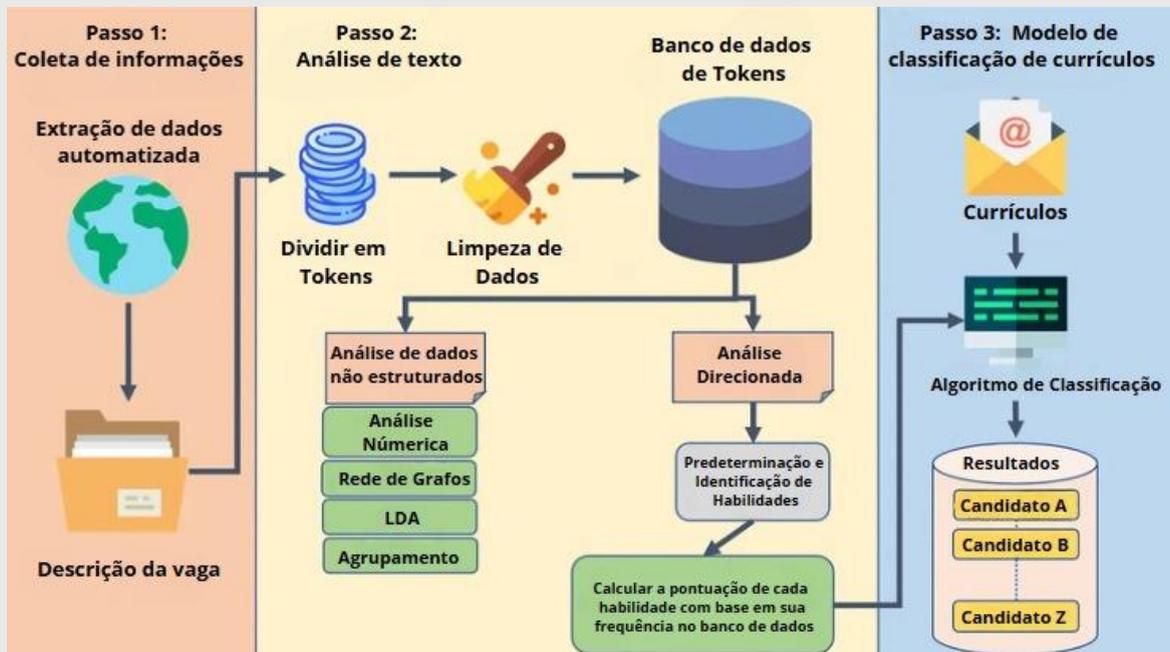
Fonte: Capterra (2023).

Gráfico 1 – Inteligência Artificial, é aliada ou concorrente do RH.



Fonte: Dados do Panorama de Gestão de Pessoas sobre a percepção do RH sobre a inteligência artificial (2024).

Figura 2 - Modelo de Classificação de Currículo



Fonte: Ilumeo (2021)

Figura 3 – Como um Applicant Tracking System funciona?

Ranqueamento:
Com nosso algoritmo, organizamos os candidatos de forma que os mais compatíveis se destaquem

Características:
Fácil visualização se o candidato é indicação, participou de outros processos e outros fatores.

Afnidade	Candidato	Etapa	Inscrito em	Características	Tags
99.0 Afnidade	Nome Candidata 20 anos, São Paulo	Mãos à massa! Etapa prática.	18 12 2018		Indicar de candid...
98.8 Afnidade	Nome Candidato 32 anos, Rio de Janeiro	Vídeo	07 01 2019		Fazer convite p...
98.4 Afnidade	Nome candidata 25 anos, Campinas	Cadastro	22 12 2018		
98.0 Afnidade	Nome candidato 29 anos, São Paulo	Teste de Lógica	20 12 2018		
29.4 Afnidade	Nome Candidata 43 anos, Florianópolis	Mãos à massa! Etapa prática. Reprovado	20 12 2018		Reprovar

TAGS:
Adicione marcações para classificar os candidatos.

Fonte: Gupy (2024)

Escolha da Linguagem e Estilo.

Explicuem que, como o público-alvo são profissionais da área, a linguagem foi pensada para ser simples, clara e objetiva, evitando termos excessivamente técnicos.

A intenção é que qualquer pessoa, mesmo sem conhecimento profundo de IA, consiga entender e aplicar o conteúdo. A linguagem escolhida teve como ponto de partida o entendimento claro e objetivo tanto para profissionais da área, quanto para quem quer entender mais sobre o RH 4.0, buscamos que todos mesmo que não tenham familiaridade com conceitos técnicos relacionados à inteligência artificial (IA) possam ter um bom entendimento do ebook, visto que ele servirá como um guia prático. Dessa forma, ao desenvolvê-lo, utilizamos de uma linguagem mais informal, sem uso excessivo de termos técnicos, para que os profissionais de outras áreas possam adaptar as dicas e utilizá-las no seu dia a dia.

Clareza e Objetividade.

O nosso objetivo é garantir que o conteúdo seja acessível para todos os profissionais, independentemente do seu nível de conhecimento prévio sobre tecnologia, dessa forma a clareza e objetividade foram pilares de extrema importância para a estruturação do ebook.

Com o avanço da tecnologia muitos profissionais ficaram inseguros em usar a IA na sua rotina de trabalho. Diante desse fenômeno, a importância de um material didático com

uma linguagem acessível retoma a segurança desses profissionais, fazendo com que desenvolvam suas ideias com a inteligência artificial.

Estrutura Intuitiva.

Todo o ebook foi pensado e desenvolvido para ser intuitivo, cada capítulo aborda de forma específica as funcionalidades da IA no dia a dia dos profissionais, com exemplos práticos e didáticos da rotina de um recrutador, tornando o ebook um guia rápido para situações cotidianas com soluções simples, conforme mostra as imagens para uma maior visualização do leitor.

Educação e Capacitação.

A linguagem foi moldada para ser encorajadora e transmitir segurança aos profissionais, os motivando a utilizarem a IA e a desmistificar os pré conceitos em relação ao seu uso, mostrando que ela pode ser inserida de forma complementar na sua rotina de trabalho. O ebook tem como foco educar e melhorar os processos de recrutamento e seleção nas empresas, visto que mesmo sem o conhecimento sólido sobre a IA é possível utilizar ela com confiança.

Apresentação do produto final.

A elaboração do eBook é uma solução simples e acessível para gestores e profissionais de Recursos Humanos interessados em aperfeiçoar seus conhecimentos sobre o RH na era digital. O formato foi escolhido por suas vantagens e pela facilidade de acesso em comparação a outros formatos, especialmente considerando o contexto digital e o trabalho remoto.

Diferentemente de materiais impressos, que exigem custos de produção e tempo para distribuição, o eBook pode ser consultado a qualquer momento e em vários dispositivos (computadores, tablets ou celulares). Isso facilita a rotina dos profissionais com agendas atarefadas, garantindo praticidade, facilidade e agilidade no consumo do conteúdo.

O eBook será disponibilizado no LinkedIn e em grupos de RH no WhatsApp, que são canais frequentemente usados pelos profissionais da área para trocar informações. O LinkedIn oferece um alcance e uma visibilidade maiores, promovendo interações que

agregam valor ao conteúdo. Já a disponibilização em grupos de RH no WhatsApp potencializa a divulgação direta e imediata, incentivando discussões focadas.

O eBook também facilita a apresentação de um conteúdo aprofundado, organizado de forma sistemática e visualmente atrativa. Seções e tópicos definidos de maneira clara e objetiva facilitam o entendimento do leitor, proporcionando uma experiência de leitura fluida e incentivando a retenção do conhecimento, bem como sua aplicação prática no dia a dia do RH.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No primeiro objetivo, foi realizado um levantamento de pesquisa sobre o tema, reunindo dados e informações relevantes. Essa etapa foi de extrema importância, pois garantiu que o conteúdo fosse atualizado e eficiente. Como parte do desenvolvimento do ebook, o estudo do tema com base em livros foi essencial para construir uma base teórica sólida sobre o RH 4.0. Os livros utilizados para a pesquisa foram: Repensando o RH: Ágil, Diverso e Exponencial do JP Coutinho, Gestão do RH 4.0: Digital, Humano e Disruptivo do Francisco de Assis das Neves Mendes e Gestão de Pessoas 4.0. Essas obras trouxeram uma visão ampla e atualizada, auxiliando na escolha dos tópicos e servindo como uma referência teórica sólida para a elaboração do conteúdo.

A escolha de uma linguagem clara e objetiva foi fundamental, pois o foco é garantir que todos os que tiverem acesso ao conteúdo compreendam os tópicos discutidos. Por essa razão, utilizamos uma linguagem mais informal, evitando o uso excessivo de termos técnicos, para que profissionais de diferentes áreas possam adaptar as dicas e aplicá-las no seu dia a dia. Todo o ebook foi desenvolvido para ser intuitivo, com cada capítulo abordando de forma específica as funcionalidades da IA na rotina dos profissionais de RH, incluindo exemplos práticos e didáticos do dia a dia de um recrutador. Isso torna o ebook um guia rápido para situações cotidianas, apresentando soluções simples e imagens que facilitam a visualização para o leitor.

Com base nas pesquisas iniciais e nos estudos teóricos, foram definidos tópicos importantes para o público-alvo. Em seguida, foram desenvolvidas a capa e a introdução, priorizando a clareza para o leitor. Por fim, estruturamos e elaboramos seis capítulos que cobrem desde os conceitos principais até a aplicação prática de ferramentas digitais no recrutamento e seleção. A junção dessas etapas foi essencial para garantir a coesão e a qualidade do ebook.

Na fase final do projeto, desenvolvemos dicas e atalhos práticos para complementar o conteúdo teórico e fornecer aos leitores orientações rápidas e aplicáveis sobre recrutamento e seleção no contexto do RH 4.0. Em seguida, realizamos uma revisão completa do ebook, assegurando que o material fosse claro, coeso e livre de erros. Por fim, planejamos a publicação do ebook em canais estratégicos, como LinkedIn e grupos de WhatsApp de RH, para alcançar o público-alvo de forma eficaz.

Este artigo contribui para destacar as oportunidades que a tecnologia oferece nos processos de Recrutamento e Seleção, apresentando ferramentas facilitadoras para o dia a dia dos profissionais de RH. A inovação permite que esses profissionais se concentrem em decisões estratégicas, uma vez que os processos operacionais são automatizados. Quanto às limitações da pesquisa, enfrentamos dificuldades na obtenção de fontes atualizadas sobre o tema. Como o conceito de RH 4.0 ainda está em desenvolvimento, o acesso a informações aprofundadas sobre certos aspectos inovadores foi limitado.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a análise do impacto da implementação dessas ferramentas digitais em pequenas e médias empresas, considerando seus recursos limitados e as necessidades específicas do mercado.

REFERÊNCIAS

ANA, Mari. Tecnologia em RH: 6 tendências tecnológicas para o futuro. Factorialhr, 16 jul. 2024. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/tecnologia-rh/>. Acesso em: 04 nov. 2024.

CAPTERRA. Inteligência artificial no RH: como aplicar no seu departamento. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/4089/inteligencia-artificial-rh>. Acesso em: 25 nov. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Elsevier Brasil, 2008.

COUTINHO, J. P. Repensando o RH: ágil, diverso e exponencial. São Paulo: Editora Caroli, 2022.

GUIMARÃES, Bruna. O que é ATS? Conheça a ferramenta de recrutamento e seleção. Gupy, 20 set. 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/ats>. Acesso em: 02 nov. 2024.



IBERDROLA. Indústria 4.0: que tecnologias marcarão a Quarta Revolução Industrial?. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/inovacao/quarta-revolucao-industrial>. Acesso em: 30 out. 2024.

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

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/inovacao/quartarevolucao-industrial>. Acesso em: 7 ago. 2024.

TANGERINO. Cargo de confiança: entenda as particularidades dessa modalidade de trabalho. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNICO. A evolução do RH: como chegamos até aqui? Disponível em: <https://unico.io/unicopeople/blog/evolucao-do-rh/>. Acesso em: 06 nov. 2024.

GUPY. Relatório de empregabilidade 2025 - Parte 1. Disponível em: <https://info.gupy.io/gupy-insights/relatorio-de-empregabilidade-2025/parte-1>. Acesso em: 25 nov. 2024.

BLOG ABRI MINHA EMPRESA. O QUE É INDÚSTRIA 4.0 (4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL) | Resumo e Seus Impactos. Youtube, 30 jun. 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=c-JXF_CcpL4. Acesso em: 30 out. 2024.