



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO
ADMINISTRAÇÃO**

**ROSÂNGELA GOMES DE ANDRADE
VITÓRIA ALVES DA ROCHA**

**USO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS SELETIVOS: Análise em
uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza – Ce.**

**FORTALEZA
2020**

ROSÂNGELA GOMES DE ANDRADE
VITÓRIA ALVES DA ROCHA

USO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS SELETIVOS: Análise em
uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza – Ce.

Artigo TCC apresentado ao curso de
Bacharel em Administração do Centro
Universitário Fametro – Unifametro –
como requisito para a obtenção do grau
de bacharel, sob a orientação da Prof.^a
Regina Raquel Filgueiras da Silva.

FORTALEZA
2020

ROSÂNGELA GOMES DE ANDRADE
VITÓRIA ALVES DA ROCHA

USO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS SELETIVOS: Análise em
uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza –Ce.

Artigo TCC apresentada no dia 19 de
junho de 2020 como requisito para a
obtenção do grau de bacharel em
Administração do Centro Universitário
Fametro – Unifametro – tendo sido
aprovada pela banca examinadora
composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Regina Raquel Filgueiras da Silva
Orientador – Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Prof^o.
Orientador – Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Prof^o.
Orientador – Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO

USO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS SELETIVOS: Análise em uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza –Ce.

Rosângela Gomes de Andrade

Vitória Alves da Rocha

Regina Raquel Filgueiras da Silva

RESUMO

As tecnologias vêm sendo adotadas como recursos essenciais para o processo de recrutamento e seleção de pessoas, possibilitando aos profissionais de Recursos Humanos – RH, maior visibilidade das vagas, análises de currículos mais rápidas, identificação de perfil comportamental com maior confiabilidade, contribuindo para agilizar etapas, reduzir custos, trazendo assertividade nos processos da área. Desta forma, a presente pesquisa foi desenvolvida em dois pilares. O primeiro no objetivo geral, que tem como meta, apresentar os benefícios do uso da tecnologia, para selecionar profissionais que atendam ao perfil do cargo e às necessidades da empresa e no objetivo empírico, que busca expressar o compromisso das novas tecnologias para o processo seletivo. Esses pilares direcionam à missão de responder ao seguinte questionamento: Quais os benefícios do uso da tecnologia no processo seletivo, a fim de garantir profissionais adequados com o perfil da vaga e alinhados à missão organizacional? Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, exploratória descritiva, a fim de promover uma melhor compreensão dos objetivos foi realizada entrevista com os profissionais da área de RH da empresa do ramo farmacêutico, com o intuito de avaliar o uso das tecnologias no processo seletivo, as vantagens e limitações. Conclui-se que a tecnologia está cada vez mais presente, facilitando e otimizando os processos seletivos, tornando-se uma aliada na atuação estratégica da gestão de pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia. Recursos Humanos. Recrutamento e Seleção.

1 INTRODUÇÃO

As tecnologias estão cada vez mais presentes no cotidiano das pessoas, seja no âmbito organizacional, no lazer, nos estudos, otimizando o trabalho e automatizando as atividades burocráticas. E na gestão de pessoas a tecnologia vem sendo uma aliada no desenvolvimento e na otimização das atividades,

sendo um recurso estratégico para agilizar e monitorar eficientemente os processos inerentes à área.

Os avanços tecnológicos vêm agregando a área de Recursos Humanos, pois a utilização de determinadas tecnologias facilita e agiliza o gerenciamento de informações, reduz custos e gera maior precisão nas rotinas internas.

Adotando recursos tecnológicos será possível que o tempo dos Recursos Humanos seja mais bem aproveitado, com a eliminação de tarefas burocráticas, o foco de suas atenções estará direcionado para as questões humanas e estratégicas alinhadas aos objetivos da empresa.

Dentre os processos da gestão de pessoas, destaca-se a utilização da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção de pessoas, foco do presente artigo.

Para compreender a importância do uso da tecnologia nos processos seletivos, Silva e Froehlich (2014), ressaltam que a tecnologia tem se tornado um importante aliado nos processos de RH, auxiliando a identificar profissionais qualificados. Além disso, oferece uma melhor gestão das competências, desenvolvendo, interagindo e aproximando gestores e colaboradores através do alcance das informações úteis para tomada de decisões.

A literatura vem abordando que a inovação tecnológica a partir de procedimentos baseados em testes *online*, vídeo currículo e vídeo entrevista, está sendo cada vez mais implantada pelos departamentos de Recursos Humanos, a qual pode contribuir por estranho contribuir por recrutar profissionais mais qualificados e adequados ao perfil da empresa (GASPAR, 2016). Aspecto que contribui para redução de custos e maior precisão na escolha do candidato, beneficiando a própria organização com acertos nos perfis profissionais condizentes com a identidade organizacional. Diversos autores que retratam o tema em questão, citados nesta pesquisa, acrescentam que os processos de recrutamento e seleção estão sendo melhorados, e as empresas estão adotando recursos tecnológicos, nos quais a internet é um grande instrumento para esses processos de recrutar e selecionar de forma diferenciada (RODRIGUES, 2014).

Desta forma, a presente pesquisa apresenta o seguinte questionamento:
Quais os benefícios do uso da tecnologia no processo seletivo, a fim de

garantir profissionais adequados com o perfil da vaga e alinhados à missão organizacional?

Diante das considerações expostas, o objetivo geral tem como meta, apresentar os benefícios do uso da tecnologia, para selecionar profissionais que atendam ao perfil do cargo e às necessidades da empresa. Para os objetivos específicos: identificar quais os recursos tecnológicos adotados no processo seletivo, verificar as vantagens e as limitações da tecnologia no processo seletivo. Para o objetivo empírico, o presente trabalho, busca expressar o compromisso das novas tecnologias para o processo seletivo no RH da empresa.

A presente metodologia foi desenvolvida através de pesquisa exploratória descritiva, contemplando levantamento bibliográfico e pesquisa de campo para avaliar o uso das tecnologias no processo seletivo, em uma filial de uma Rede de Drogaria situada em Fortaleza – Ceará.

A presente pesquisa será apresentada em seis seções: Introdução, Revisão da Literatura, Metodologia, Resultados e Discussões, Considerações Finais e Referências.

Desta forma, inicia-se com esta introdução, contextualizando o tema, a justificativa, o problema e os objetivos. A seção seguinte, apresenta os conceitos dos autores sobre o uso da tecnologia no processo seletivo. A próxima seção apresenta a metodologia, como um conjunto de técnicas e processos empregados para a pesquisa e a formulação de uma produção científica. A penúltima seção apresenta os resultados e discussões: descritos de maneira objetiva entre a compreensão das pesquisadoras e a fundamentação dos autores sobre os tópicos presentes nas referências bibliográficas. A última seção apresenta as considerações finais e por fim, as referências bibliográficas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A Revisão da literatura agrega os principais conceitos relacionados aos objetivos da pesquisa, por meio de autores que auxiliam de forma direta em responder sobre as tecnologias no ambiente das empresas, o alinhamento

entre as novas tecnologias e o RH e as vantagens e limitações da tecnologia no processo seletivo.

2.1 AS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE DAS EMPRESAS

Para garantir o sucesso da empresa, é necessário que as tecnologias estejam presentes na organização, nos trabalhos, decisões e seleção de novos colaboradores, para que suas estratégias atendam aos objetivos da empresa. Diante desta conduta, Gaspar (2016) destaca que nos ambientes das empresas, a tecnologia também está cada vez mais presente, muitas vezes, atuando como diferencial frente à acirrada concorrência vivenciada por essas organizações na atualidade. Desta forma, as organizações necessitam, de maneira constante, utilizar tecnologias para absorver e disseminar o conhecimento adquirido em seus espaços.

As novas tecnologias possibilitam ao RH, um suporte que viabiliza todos os trabalhos, desde a contratação de novos profissionais, utilizando esses meios para selecionar o que mais se adéqua a empresa. Segundo Santos e Lima (2018) novas tecnologias estão sendo utilizadas nos departamentos de Recursos Humanos em empresas que têm especialidade em desenvolver talentos, nas implantações dos processos de selecionar e recrutar o pessoal. Com a agilidade e a eficácia na priorização de contratar pessoas, funcionam de tal forma que obtém veracidade na execução e qualificação que se utiliza nos níveis de competitividade dentro da organização.

Salienta-se que o entendimento por tecnologias relacionadas com o processo de recrutamento e seleção se refere ao potencial do ambiente virtual, explorando a internet como um facilitador para a execução de fases, tanto do recrutamento como da seleção de pessoal (LIMA, AMARAL, 2018).

As tecnologias dão suporte para que as empresas possam garantir sucesso na seleção no momento em que as vagas são preenchidas de acordo com sua carência, evitando que outro profissional da área seja contratado. Portanto, Santos e Lima (2018), destacam a necessidade do uso das novas tecnologias nos processos adotados nos Recursos Humanos, e nesse estudo

buscou-se focar o recrutamento e seleção, pois trata-se de um processo essencial. Agregar pessoas qualificadas e que venham contribuir para os resultados organizacionais, é um dos processos que exige qualidade na execução com o intuito de uma contratação mais assertiva.

Muito se tem discutido a respeito da valorização das pessoas no trabalho e ao mesmo tempo, verifica-se o incremento e o avanço dos recursos tecnológicos sem precedentes. Computadores e celulares cada vez menores e mais potentes, aplicativos, carros computadorizados e uma infinidade de soluções tecnológicas realizam o sonho de consumo de muita gente. No entanto, no âmbito das organizações é cada vez maior o movimento em direção à valorização do ser humano, dos seus conhecimentos e habilidades, enfim do seu potencial (COSTA, 2016).

De acordo com Mendonça et al (2017), o mundo corporativo atual vem passando por mudanças tecnológicas em ritmo frenético. O compasso acelerado da economia vem derrubando fronteiras e exigindo processos sólidos, que gerem uma maior eficiência, visando economia de tempo uma maior lucratividade para a organização. A área de Recursos Humanos (RH) antes vista como burocrática e operacional, passou a ser estratégica, por isso a relação com a Inteligência Artificial (IA) é fundamental para o crescimento das empresas, que precisam se ajustar às mudanças, fazendo o uso do avanço tecnológico ao seu favor.

Para o RH, o uso da IA é considerada como uma ferramenta que minimiza o tempo para processar e analisar os processos da empresa relacionados aos colaboradores. Garantindo a eficácia na fundamentação dos relatórios que ligam aos demais departamentos, pois o RH é um setor de grande responsabilidade nas suas atividades, por meio do dinamismo e estratégias que garantem seu sucesso, diferenciando-a de empresas que não tem RH.

O século XXI, disponibiliza tecnologias ainda mais essenciais para as empresas, buscando sempre melhorar a qualidade das atividades desde a gerência, até os setores de produção e vendas. De acordo com Mendonça et al. (2017), hoje, o setor de recursos humanos pode elevar ao máximo o seu nível de eficiência utilizando de forma vantajosa as novas tecnologias. A IA veio descomplicar e desburocratizar os métodos de trabalho e o profissional de RH

compreendendo esse dinamismo começa a aproveitar dessa tecnologia para uma gestão inteligente. Fundamentado nesse novo padrão de gestão em dados, o RH passa a desfrutar dos muitos benefícios disponíveis pela IA, onde a mesma exerce um papel eficaz na estratégia de pessoas e nos processos de decisão.

Os autores elencam suas opiniões sobre o uso da tecnologia no processo seletivo, afim de promover mudanças favoráveis para a empresa. Desta forma, percebe-se o quão é importante essas ferramentas para melhorar a qualidade das atividades nas empresas nesse novo século. Quando direcionado ao RH, esses meios favorecem ao acompanhamento de cada colaborador, sua participação, compromisso e presteza nas atividades a ele atribuída. Outro ponto importante, são as decisões que devem ser tomadas pelos administradores, as tecnologias, os auxiliam em analisar as estratégias mais favoráveis para seu crescimento e ao mesmo tempo, excluir pontos que podem causar danos a economia da empresa.

2.2 O ALINHAMENTO ENTRE AS NOVAS TECNOLOGIAS E O RH

Diante da contribuição dos autores sobre as tecnologias e o RH, Mendonça et al (2017), ressaltam que essa nova era da tecnologia contribui de forma vantajosa para o crescimento organizacional, através das informações que a cada dia chega com mais velocidade, agilizando processos dentro das empresas, também prepara de forma competitiva o capital humano, dependendo da busca que cada um realiza, traduz dentro do mercado uma grande fonte de crescimento.

A contribuição da tecnologia no processo seletivo, oportunizou aos escritores, delinear suas pesquisas para contribuir diretamente no crescimento da empresa, através de inovações tecnológicas que possibilitaram superar desafios e agregassem uma maior interação entre empresa e colaboradores.

O ambiente organizacional está em constante mudança, o que o torna cada vez mais dependente de informações. A tecnologia da informação é considerada como um dos componentes fundamentais do ambiente empresarial. Ela permite o gerenciamento de enormes quantidades de dados, proporciona diversas mudanças, desde a simples automatização de processos

até uma profunda alteração na maneira de conduzir e alavancar os negócios (SPAGNIOLO, SILVA E COSTA, 2017).

As ferramentas tecnológicas são essenciais para a empresa, que busca inovar seus sistemas para melhorar a qualidade do trabalho. Segundo Spagnuolo, Silva e Costa (2017), a tecnologia de informação apresenta vários componentes que podem auxiliar no gerenciamento, porém, se bem utilizada é uma ferramenta importante de suporte que vai contribuir para o estabelecimento de objetivos até a execução e controle das atividades da organização.

O mercado de trabalho passa por transformações e para acompanhar essa evolução, o RH desempenha um papel fundamental dentro da empresa, com o uso da TI, criando as principais estratégias para se manter e superar os desafios. A TI, reduz inúmeros serviços que eram realizados manualmente, retendo maior tempo de um colaborador. Essas mudanças são evidenciadas na agilidade no processamento da folha de pagamento, controle de ponto eletrônico, *cloudcomputing*, *softwares* especializados, *big data*, mapeamento de perfil comportamental e plataformas de treinamento.

2.3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento é um processo necessário para ser realizado antes da seleção, constitui na divulgação de vagas de acordo com o perfil do cargo. Segundo Lemes e Weschenfelder (2015, p. 22), “o recrutamento é um processo de troca, onde a empresa anuncia o interesse em contratar determinados candidatos e os candidatos demonstram o desejo em fazer parte de sua equipe de funcionários”. Assim como o setor de gestão de pessoas sofreu várias alterações com o decorrer do tempo, a forma de recrutar pessoas para a seleção também passou por uma evolução.

A seleção de pessoas tem como principal objetivo avaliar se as características da pessoa que se candidata a um cargo, atendem ao perfil desejado pela organização. O intuito dessa análise de perfil é basicamente escolher a pessoa que mais se adequa para exercer a função desejada, e verificar se usufrui das competências necessárias para o bom desempenho do cargo. Essas medidas são necessárias para garantir a eficácia e eficiência da

organização, selecionando a pessoa certa para o lugar certo (LEME, 2007 *apud* NOBRE et al. 2015).

Através do recrutamento e seleção, o RH busca avaliar as habilidades e competências dos candidatos, através das informações presentes no *curriculum vitae*, o qual relata sua trajetória educacional e as experiências profissionais. Diante desta avaliação, Chiavenato (2015), quanto maior a diversidade de recrutados, maior a chance de encontrar uma pessoa que seja bem qualificada para o cargo. “ Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção.

2.4 RECURSOS TECNOLÓGICOS ADOTADOS NO RECRUTAMENTO

Com o avanço das tecnologias no mundo globalizado, as empresas passam a adotar em seus departamentos de RH, sistemas de informações, para mensurar os meios mais eficientes no recrutamento, a fim de minimizar o tempo na escolha dos melhores profissionais. Assim, Molon (2013), corrobora com os estudos sobre a internet, juntamente com as redes sociais, possibilita uma maior liberdade de expressão devido à facilidade que existe através desses meios para compartilhar opiniões e histórias que as pessoas vivem, sendo presentes no dia a dia de muitos nas pequenas ações. A internet tem sido o meio de comunicação mais usado ultimamente até para reclamações de consumidores, expressão de opiniões sobre política, entre outros assuntos.

Em contrapartida, a internet também tem servido de auxílio para o recrutamento e seleção através das redes sociais que surge como uma nova prática na área de recursos humanos (LEMES; WESCHENFELDER, 2015).

As empresas buscam minimizar tempo através do recrutamento alinhado com as novas tecnologias. De acordo com Santos Pombinho (2016) ressalta que “com base nestas tecnologias o recrutamento auxiliado pela Internet é designado por *e-recruitment*. É importante referir que para as empresas a economia de tempo, a minimização de recursos financeiros e otimização de processos são vantajosos na captação de novos talentos”.

Diante das dimensões dos recursos tecnológicos disponíveis para agregar no recrutamento de pessoas, é fundamental que sejam adotados pelo

RH, medidas de segurança para armazenar todas as informações filtradas no recrutamento, a fim de garantir o sucesso para o preenchimento da vaga ofertada no mercado de trabalho. Portanto, o primeiro passo a ser adotado, é a criação do banco de dados para corroborar com o pensamento de Chiavenato (2015), o processo seletivo deixa de ser um conjunto de rotinas operacionais para se transformar em uma divisão estratégica da área de recursos humanos e, quando feito adequadamente, possibilita a entrada de pessoas com o perfil desejado pela organização.

2.5 AS VANTAGENS DA TECNOLOGIA NO PROCESSO SELETIVO

O mundo globalizado e tecnológico foi marcado, nas últimas décadas, pela introdução de gigantes da tecnologia, tais como *Google* e *Microsoft*, e, na mesma proporção, o aumento do interesse pela capacidade de processamento, possibilitando avanços como a reprodução do cérebro humano em um computador (MENDONÇA et al., 2017).

Especificamente o LinkedIn, que é uma rede social voltada para o ambiente corporativo que visa conectar profissionais, vem sendo usada como ferramenta de recrutamento, de modo que a rede é a maior detentora de dados a respeito dos candidatos para as organizações. Desse modo, a tecnologia e a internet propagam uma gama enorme de informações e, as redes sociais, tem proporcionado a interação com um grande número de pessoas instantaneamente (SILVA; ALBUQUERQUE, 2019).

Para desempenhar um trabalho com maior credibilidade na empresa, o uso da inteligência artificial, passou a ganhar espaço como recurso tecnológico. De acordo com Crivellaro (2018), vem sendo utilizada no Brasil há cerca de dois anos. O movimento foi liderado por empresas do ramo de tecnologia e comércio para lidar com a grande quantidade de candidatos e tem tornado mais eficiente o processo de recrutamento e seleção de pessoas. Práticas envolvendo IA vem se disseminando e ao redor do mundo, mais empresas estão aplicando IA, com sistemas de reconhecimento facial de emoções em entrevistas de vídeo ou robôs que realizam entrevistas de pré-seleção.

O uso da inteligência artificial na empresa favorece ao RH decidir ações mais rápidas e assertivas, com um direcionamento exclusivo entre todos os

setores, por meio de uma comunicação mais interativa. Para Kaufman (2018), o uso da plataforma *Pymetrics* visa enquadrar oportunidades de empregos a candidatos, potencializando as chances de retenção. Para tanto, a IA utiliza algoritmos de aprendizado de máquina, obtidos por metodologia própria, para criar perfis para cada cargo, baseados em dados comportamentais coletados em jogos de neurociência. Ao término do processo seletivo, o candidato tem acesso a um relatório acerca de suas características cognitivas e de comportamento e, caso não seja aprovado, pode ser redirecionado para outras oportunidades compatíveis.

A principal vantagem da tecnologia no processo seletivo é apresentada no site do *software* de Recrutamento e Seleção, por meio da análise de currículos, gerenciamento de vagas em tempo recorde. Kenoby (2018), como um processo em que as tecnologias de IA beneficiam tantas empresas, quanto as pessoas. A partir destas, é possível simplificar a execução de atividades e automatizar processos.

No entanto, a revolução social e econômica propiciada pela inteligência artificial gera demasiados desafios, bem como proporciona imensas oportunidades. Cabe ao mundo corporativo transformar as dificuldades em desenvolvimento e rumar para a evolução (SARFATI, 2016).

2.6 AS LIMITAÇÕES DO USO DA TECNOLOGIA NO PROCESSO SELETIVO

As tecnologias são consideradas essenciais em todos os setores, objetivando melhor qualidade das atividades, facilidade de comunicação entre os setores, eficiência nas informações e nas tomadas de decisões pela direção. Para o RH, o processo seletivo tem suas vantagens como foram mencionadas no tópico anterior, mas também apresentam limitações. No Brasil, cargos como analista e gestores, o uso da tecnologia é essencial para analisar seus currículos e contratá-los de acordo com as necessidades da empresa. Biberg (2019), alerta para o fato de que alguns candidatos podem ser excluídos da avaliação, tais como aqueles desfamiliarizados com tecnologias, e/ou pessoas sem acesso à internet. Além disso, é importante pontuar que a utilização de IA constitui-se como um divisor de águas no mundo do trabalho, pois, sua

crescente disseminação implica na necessidade de menos indivíduos para realizar determinadas tarefas.

Para garantir a qualidade dos resultados no processo seletivo nas empresas, os profissionais devem ser capacitados, para atender as necessidades do RH, garantindo que o processo seja realizado com sucesso. Com base neste pensamento, Zanuto (2010 *apud* Lorenz, Oliveira e Silva, 2019) postula que os avanços tecnológicos têm engendrado mudanças sociais e, em decorrência, a maneira de gerir pessoas nas organizações foi modificada. As transformações em tais estruturas demanda inovação a tal ponto que inovar tem se tornado condição imperativa de competitividade. Isso se deve, pois passou-se da sociedade industrial para a digital e, agora, é preciso se adequar a esta nova realidade.

Para discutir as limitações do uso da tecnologia no processo seletivo, a pesquisa buscou dados que fomentam as ferramentas essenciais, bem como os perigos do uso da tecnologia por profissionais não habilitados. Para que o processo seletivo não seja colocado em risco, a empresa deve capacitar seus funcionários de acordo com a aquisição das novas tecnologias, garantindo a presteza nas atividades diárias. Diante desta visão, o site Convenia (2020), alerta sobre o uso exagerado da tecnologia nas empresas de hoje pode atrapalhar os processos seletivos, mensurados pelos erros da captação de candidatos, ressaltando alguns pontos fundamentais, como: falta de contato ou manutenção, desprezando possíveis talentos com quem já tenham tido contato para trás, um maior número de respostas automáticas, limitações que ocasionam a desistência do candidato e uma quantidade excessiva de perguntas, tornando-o um exagero tecnológico que atrapalha o processo seletivo.

3 MÉTODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada na filial de uma Rede de Drogaria situada em Fortaleza – Ceará, com a participação do representante dos Recursos Humanos – RH, a fim de avaliar o uso das tecnologias no processo seletivo, apresentando os métodos e benefícios utilizados pela empresa.

A empresa em estudo atua no segmento farmacêutico em Fortaleza/CE com 38 anos no mercado, possui diversas filiais no território nacional. A filial em estudo tem no seu quadro funcional trinta e um (31) colaboradores, distribuídos em quatro turnos, e no setor de RH é constituído por oito (8) funcionários, no entanto a amostra para pesquisa corresponde a 50% dos colaboradores pelo critério de acesso.

Para a metodologia, a pesquisa caracteriza-se exploratória descritiva, a fim de promover uma melhor compreensão dos objetivos. Segundo Roesch (2012), se uma pesquisa tiver como propósito obter informações sobre determinada população, ou seja, contar quantos membros tem certa opinião ou característica sobre o assunto, ou com que frequência certos eventos estão associados entre si, recomenda-se utilizar uma pesquisa de caráter descritivo.

Segundo Gil (2010), as pesquisas descritivas descrevem fenômenos, portanto, as hipóteses ficam subentendidas e normalmente indicadas nos objetivos da pesquisa. No entanto, na pesquisa descritiva, a ausência de hipótese ocorre apenas quando o objetivo é descrever um fenômeno ou variável, pois, no caso de estudar associações entre variáveis, a hipótese é exigida

Quanto aos procedimentos, foi aplicado a pesquisa bibliográfica, que, segundo Gil (2010), “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”.

Para Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi publicado sobre o referente assunto, pois propicia o exame por meio de nova abordagem, chegando a conclusões inovadoras, pois a finalidade é pôr o pesquisador em contato com determinado assunto já escrito.

Diante do método aplicado, a pesquisa analisou o uso das tecnologias no processo seletivo, com a participação do profissional de RH da filial da drogaria, responsável pela gestão dos processos de seleção, contratação, treinamento.

Para a realização da pesquisa adotou-se a aplicação de um questionário com 6 (seis) perguntas relacionadas ao tema, elaborada pelas autoras

direcionadas aos 4 (quatro) profissionais de Recursos Humanos – RH da empresa, a fim de avaliar o uso das tecnologias no processo seletivo, vantagens e limitações.

O questionário foi desenvolvido de acordo com o tema da pesquisa, para avaliar o uso das tecnologias nos processos seletivos de uma empresa, e enviado através da plataforma de questionários online *Google Forms*, e analisado, após o recebimento. A tabulação contou com o suporte do *Microsoft Excel*, das respostas do perfil dos respondentes que segundo o conceito de Martins et al. (2004 apud Siqueira, 2008), referente a tubulação por meio do programa Microsoft Excel, responsável pelo desenvolvimento dos gráficos, garantindo as informações necessárias por meio da interpretação do pesquisador.

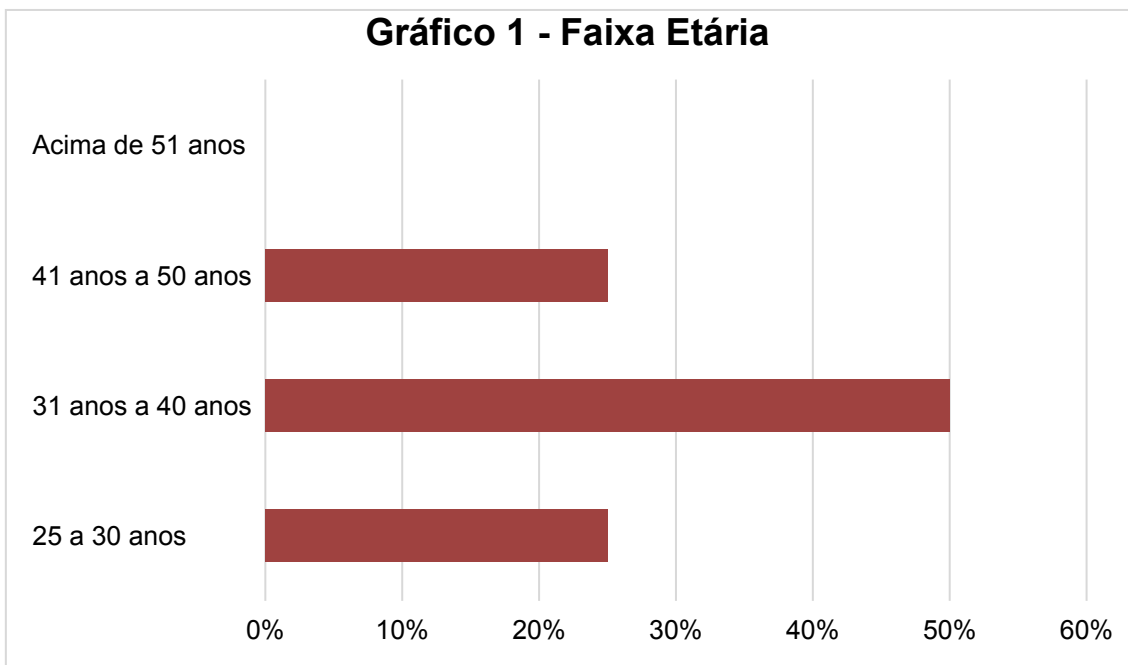
4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 OBJETO DE ESTUDO

O objeto do estudo selecionado para a pesquisa, foi realizada na filial de uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza – Ce., com a participação de representante dos Recursos Humanos – RH. Atualmente, a empresa do ramo farmacêutico (filial), conta com uma equipe de 31 (trinta e um) colaboradores, distribuídos em quatro turnos, e no setor de RH é constituído por 8 (oito) funcionários, responsáveis pela seleção, contratos, rescisões e distribuições de atividades direcionadas a cada setor da empresa.

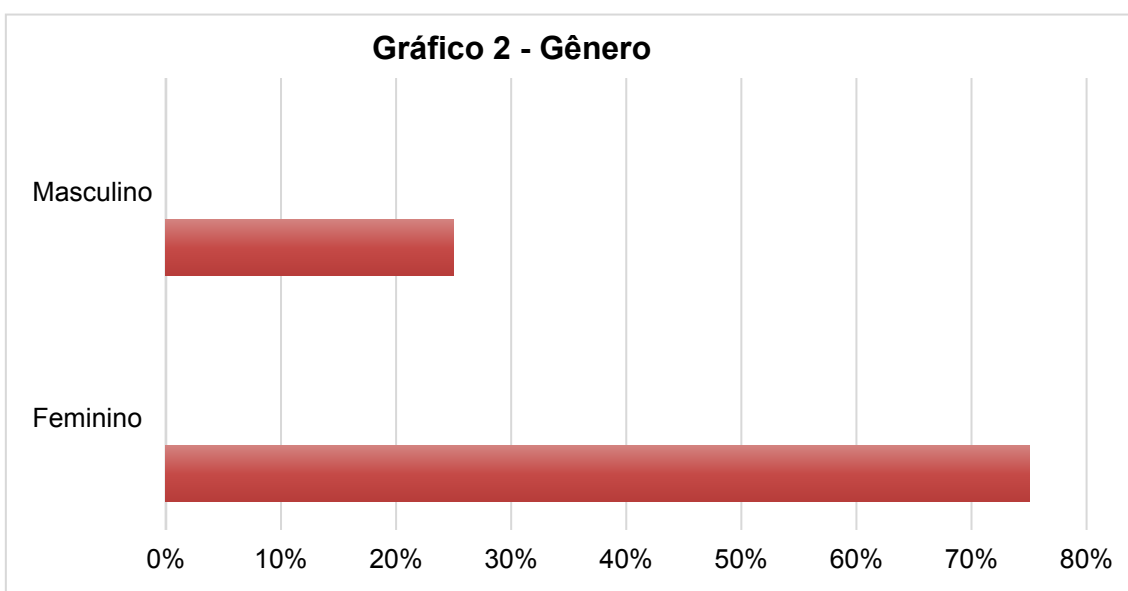
4.2 TABULAÇÃO DOS DADOS

O presente estudo contou com a participação de 4 (quatro) dos funcionários do RH, ao responderem 6 (seis) perguntas direcionadas ao processo de seleção, as tecnologias utilizadas, as vantagens do uso da tecnologia para a seleção da drogaria. Neste mesmo questionário, foi indagado a faixa etária dos funcionários, gênero, escolaridade e tempo de serviço na empresa. A partir das análises das informações, foram elaborados 4 (quatro) gráficos, para melhor visualização dos resultados.



Fonte: Pesquisa de campo, 2020

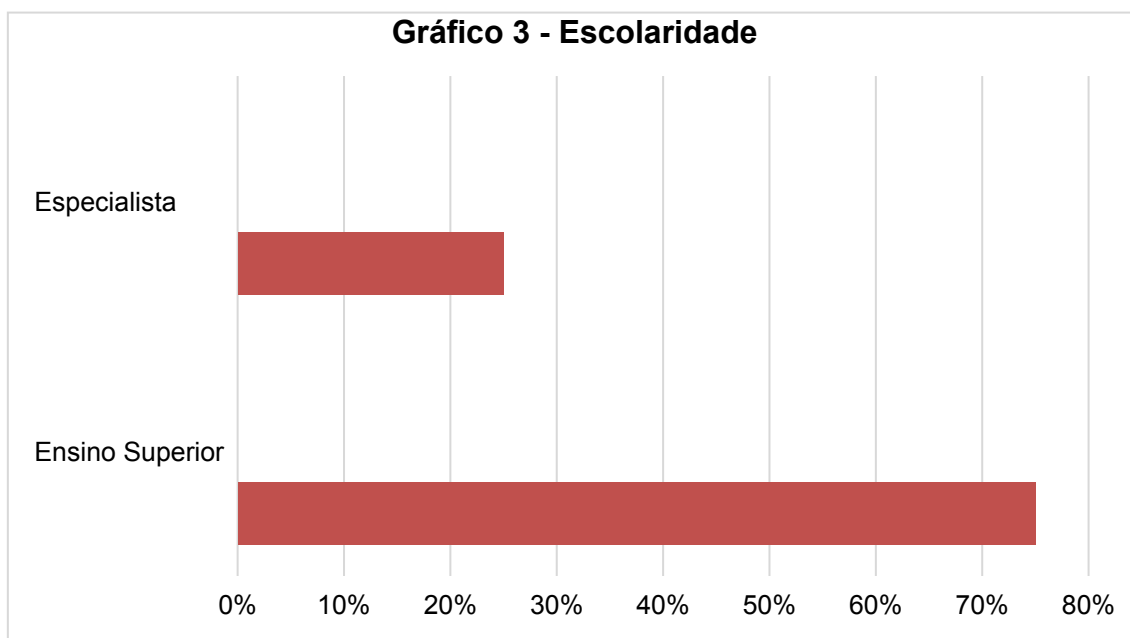
O gráfico 1 - apresenta a faixa etária dos funcionários do RH. Sua representação caracteriza da seguinte forma: 1 profissional do RH está na faixa etária entre 25 a 30 anos., 2 profissionais do RH estão entre 31 a 40 anos. E 1 profissional do RH está com idade entre 41 a 50 anos. Portanto, a faixa etária entre 31 a 40 anos predomina nos profissionais que atuam no RH da Drogaria.



Fonte: Pesquisa de campo, 2020

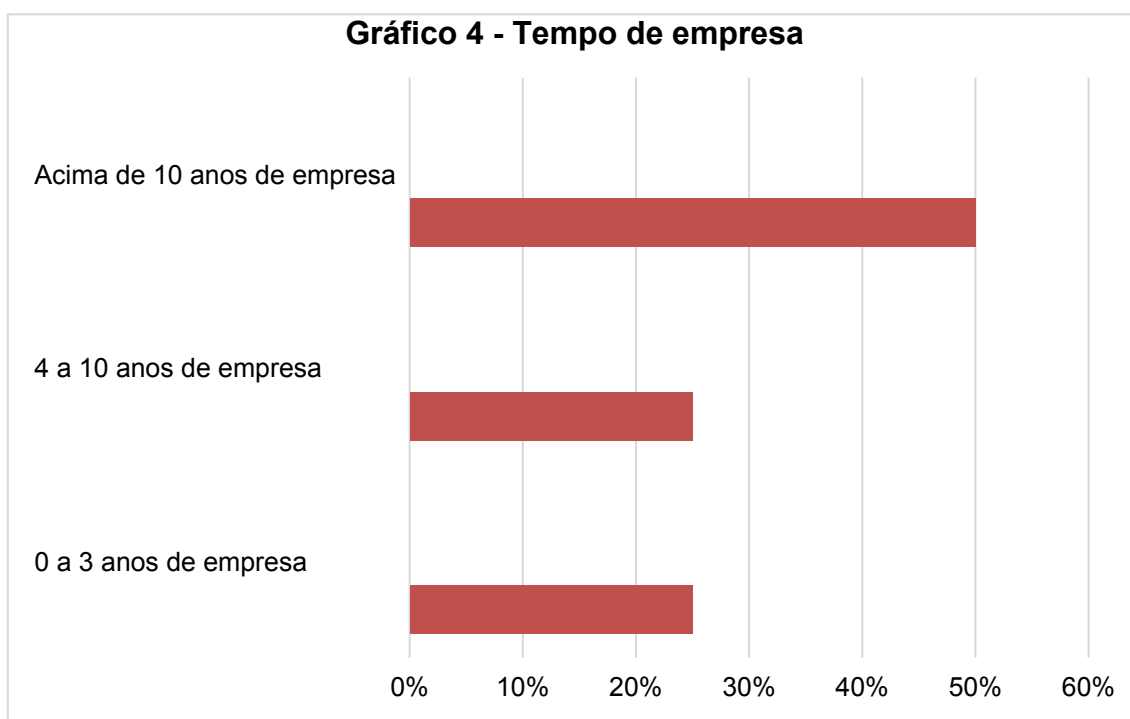
O gráfico 2 - classifica quanto ao gênero dos funcionários do RH. 3 profissionais do RH são do sexo feminino, enquanto 1 profissional do RH é do sexo

masculino. Diante deste resultado, percebe-se que o sexo feminino está com maior presença no RH, superior 50% do sexo contrário.



Fonte: Pesquisa de campo, 2020

O gráfico 3 - está direcionado ao grau de escolaridade dos funcionários do RH. 3 profissionais do RH são formados em administração de empresas e 1 profissional do RH possui especialização em RH.



Fonte: Pesquisa de campo, 2020

O gráfico 4 - avaliou o tempo de serviços na empresa, apresentando as seguintes informações: 2 profissionais do RH estão entre 0 a 10 anos de empresa. E 2 profissionais do RH estão acima de 10 anos. Diante dos dados apresentados, percebe-se a permanência dos funcionários do setor de RH, sinalizando baixa rotatividade na equipe e possivelmente credibilidade perante a direção da empresa.

A presente pesquisa foi desenvolvida a partir de entrevistas com 4 (quatro) funcionários do RH, tendo como suporte a utilização de um questionário com 6 (seis), perguntas abertas, com base no seguinte questionamento: quais os benefícios do uso da tecnologia no processo seletivo, a fim de garantir profissionais adequados com o perfil da vaga e alinhados à missão organizacional? A partir desta pergunta, aprofundou-se na questão do objetivo geral da pesquisa que possui como direcionamento, apresentar os benefícios do uso da tecnologia, para selecionar profissionais que atendam ao perfil do cargo e às necessidades da empresa.

4.3 Análises qualitativas das Respostas

Para responder ao questionário, foram convidados representantes do Recursos Humanos – RH, de uma filial de uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza – Ce. Os participantes são responsáveis pela seleção, contratos, rescisões e distribuições de atividades direcionadas a cada setor da empresa. Os profissionais atendem o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, em que sua identificação não será divulgada, sendo resguardado o sigilo. Sendo identificados como **RH1, RH2, RH3 e RH4**.

Questionário composto por seis perguntas abertas, foram respondidas pelos profissionais de Recursos Humanos de uma empresa do ramo farmacêutico localizada em Fortaleza – Ce.

E quando indagados sobre quais os benefícios do uso da tecnologia no processo seletivo, a fim de garantir profissionais adequados com o perfil da vaga e alinhados à missão organizacional? Os profissionais do RH Responderam:

“As tecnologias auxiliam diretamente no processo seletivo, por meio da identificação do candidato através do Currículo online que é analisado de acordo com a vaga oferecida pela empresa” **(RH1)**.

“O RH busca uma análise de informações dos dados do candidato com o uso da inteligência artificial, a fim atender ao preenchimento da vaga para atender a missão da empresa” **(RH2)**.

“Com a evolução das tecnologias, o processo seletivo se tornou um procedimento mais rápido e eficiente, reduzindo tempo e custos para o setor” **(RH3)**.

“As tecnologias chegaram para garantir a qualidade dos serviços, no RH, pois o processo de seleção, tornou-se mais rápido, dinâmico e inteligente, através do cruzamento de dados que favorece identificar os profissionais de acordo com a vaga disponível, e se o mesmo atende a missão organizacional da empresa” **(RH4)**.

De acordo com as repostas dos profissionais de RH, para a primeira pergunta, percebe-se os inúmeros benefícios quanto a aplicabilidade do processo de seleção com uso das tecnologias, promovendo a eficiência na análise dos dados, através da triagem de currículos online, considerado mais rápido, e eficiente. A identificação dos candidatos mais próximos ao perfil da vaga com maior agilidade e redução de custos.

E quando indagados sobre como é realizado o processo seletivo os profissionais do RH responderam:

“A Drogaria busca profissionais que atendam às necessidades de cada setor. Buscando conhecer cada selecionado, através da experiência no ramo farmacêutico e formação” **(RH1)**.

“Os critérios para o processo de seleção, atende as normas da empresa. As vagas são ofertadas de acordo com as necessidades. Passando por uma seleção, avaliação e o contrato” **(RH2)**.

“Os Recursos Humanos – RH, organiza o processo de seleção através da oferta, da seleção, avaliação e por fim, o contrato” **(RH3)**.

“A equipe do RH, realiza a seleção, seguindo as orientações da empresa e dos profissionais do RH, pautados na carência de funcionários, seleção, avaliação dos participantes” **(RH4)**.

Quanto à realização do processo seletivo, na segunda pergunta, os entrevistados destacaram alguns aspectos importantes para o preenchimento das vagas, através da experiência no ramo farmacêutico, seguindo as exigências por meio da seleção e avaliação para que o candidato seja admitido pela empresa.

E quando indagados sobre quais tecnologias já estão disponíveis, os profissionais do RH responderam:

“O RH, é responsável por dados sigilosos. Portanto, o uso das tecnologias favorece ao setor de Recursos Humanos, armazenarem todas as informações em nuvens. O uso da inteligência artificial, para realizar atividades mais complexas, além do Big Data, que armazena um maior volume de informações e ao mesmo tempo, auxilia o RH na construção de novas estratégias para atingir as metas exigidas pela empresa” (RH1, RH2, RH 3 e RH 4).

Os profissionais do RH, enfatizaram sobre a seriedade e responsabilidade das informações dentro do setor dos Recursos Humanos, em que todas as informações são armazenadas em nuvens que permite não só o setor de RH acessar dados em servidores de alta disponibilidade via internet, em qualquer filial da drogaria que esteja prestando serviços.

E quando indagados sobre quais as vantagens do uso da tecnologia para a seleção da drogaria, os profissionais do RH responderam:

Ao questionar as vantagens do uso da tecnologia para a seleção, os entrevistados foram unânimes ao considerar a tecnologia, como uma ferramenta que favorece a equipe do RH, elencando a produtividade das atividades com menor tempo, agilidade nos processos de seleção, além de favorecer ferramentas essenciais para o fornecimento de dados que avaliam o desempenho de cada equipe na divisão dos turnos e dos funcionários (conhecimento (RH1, RH2, RH 3 e RH 4).

Segundo as respostas dos profissionais do RH para o quarto questionamento, evidenciou que as tecnologias apresentam vantagens significantes na redução do tempo para o processo de seleção, envio de informações sobre o desempenho que avaliam os funcionários e os turnos da empresa, garantindo ajustes quando necessários para melhorar o desempenho de todos.

E quando indagados sobre quais as ferramentas utilizadas para divulgar vagas de emprego pela empresa? Os profissionais do RH responderam:

“A tecnologia adotada pela Drogaria é no site da própria empresa, onde existe a janela em que o candidato pode preencher os seguintes campos: área, estado e cidade, para atuar nas Drogarias presentes em todo o território brasileiro, além do *linkedin*, *Instagram*, *facebook*,

Recursos Humanos das Instituições de Ensino Superior ” (RH1, RH2, RH 3 e RH 4).

De acordo com as informações da quinta pergunta, ficou explanado que a drogaria utiliza um site próprio para divulgação de vagas, além de utilizar as redes sociais: *linkedin*, *Instagram*, *facebook* e cadastro em Instituições de Ensino Superior

E quando indagados sobre como a tecnologia pode potencializar o setor de RH? Os profissionais do setor de RH responderam:

“As tecnologias podem favorecer ao RH, respostas em tempo hábil, acelerar as atividades, estimar resultados e redução no tempo para apresentar planilhas sobre a locação dos funcionários nos turnos” (RH1).

“Nos resultados, na avaliação dos setores e funcionários, além de apresentar dados precisos e com rapidez” (RH2).

“A tecnologia favoreceu melhores resultados no RH, a partir da minimização do tempo para entregar informações para a diretoria, ou no acompanhamento dos setores e dos funcionários” (RH3).

“As mudanças com o uso da tecnologia no RH, parte do compromisso da empresa em melhorar a qualidade das atividades desenvolvidas no RH, promovendo melhores resultados em todas as atividades de sua responsabilidade” (RH4).

A última pergunta contempla ao objetivo empírico sobre o compromisso das novas tecnologias para o processo seletivo, favorecendo no processo seletivo da empresa em que os entrevistados citaram agilidade nas atividades, tempo hábil na fundamentação de planilhas, resultados mensurados, que garante uma avaliação da empresa sobre os setores, funcionários e turnos que se destacam a cada semestre.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa discutiu sobre o uso da tecnologia nos processos seletivos: análise em uma empresa do ramo farmacêutico, localizada em Fortaleza – Ce, a fim de responder ao seguinte questionamento: Quais os benefícios do uso da tecnologia no processo seletivo, a fim de garantir profissionais adequados ao perfil da vaga e alinhados à missão organizacional.

Evidenciou que o uso da tecnologia contribui para agilizar os processos de recrutamento, além de tornar a seleção de candidatos mais assertiva. Foi possível verificar que a tecnologia possibilita ao setor de RH, suporte que

viabiliza as demandas operacionais, desde a contratação de novos profissionais ao acompanhamento da sua vida funcional.

Outro ponto importante foi o alinhamento entre as novas tecnologias e o RH, aspecto que vem acompanhando o crescimento da empresa, através de inovações tecnológicas que possibilitaram superar desafios, agregando maior interação entre empresa e colaboradores.

Diante dos resultados, afirma-se que os objetivos foram alcançados, mas que existe a necessidade de novas pesquisas que possa envolver o uso das tecnologias no processo de seleção. Portanto, ressalta-se que os futuros pesquisadores possam ampliar e favorecer com novos conceitos sobre as tecnologias no RH

REFERÊNCIAS

BIBERG, J. M. M. **Mídias sociais em processos de recrutamento & seleção: um estudo pela perspectiva de recrutadores e selecionadores brasileiros.** Dissertação (mestrado CMAE) –São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2019.

COSTA, Luciene Corrêa de Andrade (2016). **Ferramentas de gestão de pessoas em bibliotecas.** Disponível em: <http://www.unirio.br/cchs/eb/arquivos/tccs2016.1/TCC%20Luciene%20Correa%20de%20Andrade%20Costa.pdf>. Acesso em: mar. 2020.

CONVENIA (2020). **Uso exagerado de tecnologia atrapalha o processo seletivo.** Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/tecnologia-no-processo-seletivo/>. Acesso em: abr. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos – O capital humano das organizações.** 10.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. p. 154.

CRIVELLARO, D. **Como a inteligência artificial ajuda no recrutamento e na seleção.** 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/como-a-inteligencia-artificial-ajuda-no-recrutamento-e-na-selecao/>. Acesso em: abr. 2020.

GASPAR, Denis Juliano (2016). **A Utilização das Tecnologias nos Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoas: Análises, Desafios e Tendências.** Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/137789/gaspar_dj_me_rcla_int.pdf?sequence=4. Acesso em: abr. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KAUFMAN, D. **A inteligência artificial irá suplantar a inteligência humana?** Barucri, SP: Estação das letras e cores, 2018.

KENOBY (2018). **Inteligência Artificial no recrutamento e seleção:** Como aplicar? Disponível em: <<http://www.kenoby.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>> Acesso em: abr. 2020.

LEMES, A. G.; WESCHENFELDER, G. **A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção.** Gestão Contemporânea: Revista de Negócios da CESUCA. 2015.

LORENZ, Daniele Rebeca. OLIVEIRA, Juliana Maria Silva. SILVA. José Roberto Domingues (2019). **Instrumentos tecnológicos:** vantagens e desvantagens da utilização no processo de recrutamento e seleção de pessoas. Disponível em: <http://tcconline.fag.edu.br:8080/app/webroot/files/trabalhos/20191021-231403.pdf>. Acesso em: mar. 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque. RODRIGUES, Brenno Anderson Azevedo. ARAGÃO, Cristine Amora Santos. VECCHIO, Rosângela Couras Del (2019) **A tecnologia atrelada ao resultado:** recursos humanos frente as novas posturas e atribuições. Disponível em: <http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/viewFile/181/161>. Acesso em: abr. 2020.

MOLON, A. **Marco civil da internet:** Em defesa da liberdade, neutralidade e privacidade. In: BARBOSA, Alexandre F. (Org.). TIC Domicílios e Empresas. São Paulo, Comitê Gestor da Internet no Brasil, p. 37-42, 2013.

NOBRE, Letyane Pereira Nobre. ARAÚJO, Dhieciane de Souza. MENEZES, Bárbara Sampaio. BEZERRA, Júlio Cesar Cavalcante (2015). **Redes sociais:** o uso e a influência no processo de seleção. Disponível em: <http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/>. Acesso em: mar 2020.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração:** Guia para Estágios, Trabalhos de conclusão, Dissertações e Estudos de Caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, Suênia Soares. LIMA, Thales Batista (2018). **A relação da tecnologia com o processo de recrutamento e seleção de pessoal a partir da visão de gestores de três hotéis de João Pessoa, Paraíba/PB, Brasil.** Disponível em: [file:///C:/Users/Windows/Downloads/60836-253550-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/60836-253550-1-PB%20(2).pdf). Acesso em: mar. 2020.

SANTOS, P. A. C. D. **O papel das redes sociais no recrutamento online**. Dissertação (Gestão de Recursos Humanos) – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia. Vila Nova de Gaia, 2016.

SARFATI, G. **Prepare-se para a revolução: econômica colaborativa e Inteligência Artificial**, v.11, n.1, Jan/jun. 2016. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol15-num1-2016/prepare-se-para-revolucao-economia-colaborativa-inteligencia-artificial>> Acesso em mar. 2020.

SILVA, Cleidi Tormes. FROEHLICH, Crisitane (2014). **As contribuições da tecnologia da informação nos processos de recursos humanos em uma empresa do segmento calçadista**. Disponível em: <http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo>. Acesso em: abr. 2020

SILVA, A. C. P.; ALBUQUERQUE, J. S. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. **Business Journal**, v 1, n 1, p 18-35, 2019. Disponível em:<http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002/4> > acesso em: abr. 2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPAGNUOLO, Fernando de Oliveira. SILVA, Murilo Helderson Martins. COSTA, Willian Maciel (2017). **A importância da tecnologia da informação no suporte à tomada de decisões**. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61003.pdf>. Acesso em: mar. 2020.

APÊNDICE

Dados sócio demográficos

- ✓ Idade
- ✓ Gênero
- ✓ Escolaridade
- ✓ Tempo de empresa

Perguntas aos profissionais do RH da empresa

- ✓ Quais os benefícios do uso da tecnologia no processo seletivo, a fim de garantir profissionais adequados com o perfil da vaga e alinhados à missão organizacional?
- ✓ Como é realizado o processo seletivo do RH?
- ✓ Quais tecnologias já estão disponíveis?
- ✓ Quais as vantagens do uso da tecnologia para a seleção da drogaria?
- ✓ Quais as ferramentas utilizadas para anunciar vagas de emprego pela empresa?
- ✓ Como a tecnologia pode potencializar o setor de RH?

