

## Inovação do modelo clássico de recrutamento e seleção com aplicação da inteligência de dados é pesquisa da USCS

*Estudo foi feito com especialistas de startups de RH que atuam em plataformas digitais de recrutamento e seleção*

**(São Caetano do Sul - SP)** – Tentar mapear quais são as diferenças entre o processo clássico de recrutamento e seleção com aqueles que utilizam o *People Analytics* como suporte foi o desafio da pesquisa de Roberto Bezerra Nobrega. A resposta de seu estudo resultou na tese de doutorado “PEOPLE ANALYTICS: a inovação do modelo clássico de recrutamento e seleção com aplicação da inteligência de dados”, defendida no Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Municipal de São Caetano do Sul.

Além de toda a pesquisa teórica envolvendo o tema, Roberto ainda coletou dados por meio de 31 entrevistas com profissionais de plataformas digitais de recursos humanos (RH) e com clientes usuários do serviço oferecido por elas, com o objetivo de explorar as diferenças relacionadas ao modelo clássico de recrutamento e seleção e ao modelo com uso da tecnologia das plataformas de RH.

Roberto explica que *People Analytics* propõe a prática de analisar dados relacionados à Gestão de Pessoas, com objetivo de apoiar ações mensuráveis que possam melhorar o desempenho da organização. “O Big Data mudou e está mudando a maneira como o recrutamento tradicional funcionava; agora existem bancos de dados on-line de currículos, perfis de mídia social e históricos de empregos que propõem localizar a pessoa certa para o trabalho certo, garantindo oportunidades iguais de emprego”, lembra o pesquisador.

A tese de Roberto relata uma pesquisa com a Nexus Advanced Analytics (2018), realizada pelo CareerBuilder com mais de 6.000 profissionais de RH entrevistados em todo o mundo mostra que o Brasil lidera o ranking com 87% dos empregadores relatando que tiveram problemas com contratações incorretas. Utilizar a tecnologia nesse processo pode ajudar a diminuir esse percentual.

O pesquisador explica que, no modelo tradicional, após os candidatos realizarem os testes de seleção, os aprovados são mais uma vez contatados para agendamento de entrevista. No modelo com *Analytics*, as entrevistas podem ocorrer por vídeo. O candidato recebe por e-mail um link com acesso à plataforma em que, diante de algumas questões, ele grava suas respostas. Após isso, o conteúdo é analisado por meio de inteligência artificial, que registra diversas informações relacionadas à linguagem corporal do candidato, suas emoções, expressões e sentimentos através do reconhecimento facial. Após finalizar, o software emite um relatório comportamental onde informa, por exemplo, qual a porcentagem de tempo em que o candidato ficou alegre, qual ele se sentiu inseguro, e assim por diante, considerando várias expressões e sentimentos.

Roberto exemplifica uma vantagem desse tipo de recrutamento em tempos de pandemia. “A importância dessas organizações ficou ainda mais latente com o episódio da pandemia da Covid-19 a qual o mundo atravessa. Por conta da necessidade de realização de distanciamento social e a tendência a atividades em

home office, a procura pelas *HR Techs* tem aumentado muito, haja vista que os protocolos da Organização Mundial da Saúde indicam a necessidade de se evitar contatos”, relata.

Entre os resultados da tese de doutorado de Roberto Bezerra Nóbrega há o apontamento de que em Recrutamento e Seleção o uso do *analytics* garante assertividade na seleção do profissional baseada em dados coletados e interpretados pela inteligência artificial, sendo importante destacar que a decisão final é do ser humano. A tecnologia permite estabelecer um ranking com os melhores candidatos, porém a escolha se mantém com o dono da posição. “A atividade mais estratégica dos profissionais da área de RH passa a ser não apenas executar um plano de contratação, mas projetar um plano de contratação - e, a tendência é que os profissionais trabalhem nessas duas frentes”, explica o pesquisador.

O orientador da pesquisa, o Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva, do PPGA-USCS, lembra da importância da tese defendida pelo aluno: “Essa é uma ferramenta que veio para ajudar as empresas que demandam por volume de contratações e que tem a suas unidades dispersas. Para o candidato que tem as suas competências numa rede social, ampliam-se as chances de ser encontrado por um empregador”.

O acesso à íntegra da tese de doutorado de Roberto Bezerra Nóbrega pode ser feito no link: <https://uscs.edu.br/pos-stricto-sensu/arquivo/729>.

O Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA da USCS é composto por: Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Administração. Contempla três linhas de pesquisa: Gestão para o Desenvolvimento e Regionalidade; Gestão Organizacional e Redes Organizacionais e Inovação. Mais informações sobre o programa, acesse: <https://uscs.edu.br/pos-stricto-sensu/ppga/mestrado-em-administracao>.

---

### Mais informações à imprensa:

Universidade Municipal de São Caetano do Sul

E-mail: [imprensa@online.uscs.edu.br](mailto:imprensa@online.uscs.edu.br)

16/03/2022