

Fatores de Sucesso da Utilização do Big Data para Captação e Seleção de Talentos

Success Factors of the Use of Big Data for Talent Acquisition and Selection

Factores de Éxito del Uso del Big Data para la Adquisición y Selección de Talento

André Luís Zoanon de Carvalho¹

andre.carvalho41@fatec.sp.gov.br

Bruna de Jesus Chagas¹

bruna.chagas01@fatec.sp.gov.br

Isabelle de Souza Gouveia¹

isabelle.gouveia@fatec.sp.gov.br

Lucas Bughi Duarte¹

lucas.duarte12@fatec.sp.gov.br

Matheus Rodrigues Santos¹

matheus.santos345@fatec.sp.gov.br

José Carlos Hoelz¹

jose.hoelz@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave:

*Big Data.
Captação e Seleção.
Organização.
Tecnologia.*

Keywords:

*Big Data.
Capture and Selection.
Organization.
Technology.*

Palabras clave:

*Big Data.
Captura y Selección.
Organización.
Tecnología.*

Enviado em:

18 outubro, 2023

Apresentado em:

05 dezembro, 2023

Publicado em:

24 agosto, 2024

Evento:

6º EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Joilson de Souza Cardoso
José Luís Caetano Ribeiro
Júnior



Resumo:

A revolução digital moldou a gestão das organizações. O setor de Recursos Humanos também está passando por grandes mudanças, fato que deu origem ao RH 4.0, que opera de forma mais estratégica e com maior competitividade. O artigo visa aprofundar o entendimento sobre o avanço tecnológico do Big Data no contexto específico da captação e seleção de talentos. Com o intuito de fornecer uma análise prática e atualizada, optou-se pela realização de entrevistas com profissionais de Recursos Humanos, empregando um roteiro semiestruturado e utilização de pesquisa acadêmica para adquirir os dados necessários. Essa abordagem permite não apenas explorar o mercado em um contexto geral e as percepções e experiências dos entrevistados, mas também compreender de que maneira as organizações estão se adaptando e se beneficiando desta nova tecnologia. Além da conceituação de Big Data com base em pesquisas de especialistas, foram discutidos os fundamentos da captação e seleção, abrangendo recrutamento interno, externo e misto. Também foram investigados os fatores de sucesso da utilização do Big Data, e utilizando uma abordagem prática, foi mostrado como esta tecnologia é usada para captura e seleção estratégica, enfatizando seu papel na análise e organização de dados, o que resulta em uma melhoria na tomada de decisões.

Abstract:

The digital revolution has shaped organizational management, and the Human Resources sector is also undergoing significant changes, giving rise to HR 4.0, which operates in a more strategic and competitive manner. This article aims to deepen the understanding of the technological advancement of Big Data in the specific context of talent acquisition and selection. To provide a practical and updated analysis, interviews were conducted with Human Resources professionals, employing a semi-structured script, in conjunction with the use of academic research to acquire the necessary data. This approach not only allows for the exploration of the market in a general context and the perceptions and experiences of the interviewees but also helps understand how organizations are adapting to and benefiting from this new technology. In addition to the conceptualization of Big Data based on expert research, the fundamentals of talent acquisition and selection were discussed, encompassing internal, external, and mixed recruitment. The success factors of Big Data utilization were also investigated, and through a practical approach, it was shown how this technology is used for strategic talent capture and selection, emphasizing its role in data analysis and organization, resulting in an improvement in decision-making.

Resumen:

La revolución digital ha dado forma a la gestión de las organizaciones. El sector de los Recursos Humanos también está experimentando grandes cambios, hecho que dio lugar al RRHH 4.0, que opera de forma más estratégica y con mayor competitividad. El artículo tiene como objetivo profundizar en la comprensión del avance tecnológico del Big Data en el contexto específico del reclutamiento y selección de talento. Con el fin de proporcionar un análisis práctico y actualizado, se decidió realizar entrevistas con profesionales de Recursos Humanos, utilizando un guión semiestructurado y el uso de la investigación académica para adquirir los datos necesarios. Este enfoque permite no solo explorar el mercado en un contexto general y las percepciones y experiencias de los entrevistados, sino también comprender cómo las organizaciones se están adaptando y beneficiando de esta nueva tecnología. Además de la conceptualización del Big Data basada en la investigación de expertos, se discutieron los fundamentos del reclutamiento y la selección, abarcando el reclutamiento interno, externo y mixto. También se investigaron los factores de éxito del uso del Big Data, y desde un enfoque práctico, se mostró cómo se utiliza esta tecnología para la captura y selección estratégica, enfatizando su papel en el análisis y organización de los datos, lo que redundaba en una mejora en la toma de decisiones.

¹ Faculdade de Tecnologia da Zona Leste

1. Introdução

A revolução digital tem transformado a forma como as organizações conduzem seus processos, e a área de Recursos Humanos não é exceção, que por sua vez, colabora com as empresas para encontrarem soluções inovadoras e ganhar vantagem competitiva. Um grande volume de dados (Big Data) é a consequência dessa revolução, fato é que as organizações podem utilizar tais dados de maneira estratégica (Gartner, 2013) por isso mostraremos os Fatores de sucesso do Big Data na Captação e Seleção, com a finalidade de explanar seu uso da maneira correta por intermédio de colaboradores na área de Recursos Humanos.

O propósito do estudo é identificar se as organizações fazem o uso da Big Data como aliado de suas estratégias, e não como inimigo. Ou seja, identificar os fatores de sucesso da utilização dos dados na captação e seleção e abranger esse tema a todas as empresas.

Desta maneira, esse artigo tem como objetivo explorar por meio de uma investigação qualitativa, entender e demonstrar as percepções de colaboradores da área que convivam com o Big Data, como eles utilizam essa ferramenta de maneira estratégica para processar seus dados da maneira mais produtiva e facilitadora.

Realizamos três entrevistas por meio de roteiro semiestruturado com profissionais da área juntamente com uma análise qualitativa das respostas recebidas. As experiências e percepções transpassadas pelos colaboradores oferecem uma compreensão aprofundada das práticas inovadoras que estão moldando o futuro da captação de talentos.

2. Fundamentação Teórica

A leitura de textos acadêmicos se fez presente em todo o artigo, com o objetivo de consolidar uma base para os conceitos de pesquisa e evidenciar ao leitor a definição específica de cada tópico, provocando um melhor entendimento sobre os fatores de sucesso da utilização da *big data* na captação e seleção.

2.1. Big Data

O avanço da tecnologia é eminente e claro para todos no planeta, por conta disso, deixamos rastros por todos os lugares que navegamos na internet, como os dados. Essas informações podem ser desenvolvidas, processadas e utilizadas por empresas. Tal qual, essa característica fez com que o Big Data seja chamado somente de *Analytics*, por Meireles (2019) em inteligência analítica.

O Big Data vem evoluindo em estudos a todo momento, estudos em ordem cronológica, Duncan (2016) define em 6 partes:

- Validade: Como se encaixa ou qual a qualidade do dado capturado;
- Volatilidade: Quanto tempo o dado deverá ser mantido pela empresa;
- Vulnerabilidade: Medidas de segurança para assegurar desse dado;
- Visualização: Qual ferramenta que será utilizada para ver esse dado e de qual forma irá utilizada;
- Variedade: A quantidade de formas diferentes que esses dados podem ser alcançados e utilizados, por exemplo: Vídeos, fotos, textos ou programas. E Redes sociais, sites e pesquisas;
- Volume: A quantidade de volume dos dados que será desenvolvido.

Davenport e Harris (2017) identificam o Big Data como dados volumosos, que se movimentam rapidamente, mudam rapidamente e nem sempre vem em linhas e colunas.

Mikalef, Boura, Lekakos e Krogstie (2019) define os 5Vs do *Big data*, sendo eles;

- Volume;
- Velocidade;
- Veracidade;
- Variedade;
- Valor.

Ranjan (2019) provou a existência de 10 características para o Big Data, 4 a mais que Duncan, sendo elas:

- **Análise avançada:** Utilizar algoritmos avançados nas máquinas para desenvolver e analisar dados em larga escala;
- **Elasticidade:** A capacidade de ver e perceber dados que não são úteis, e retirá-los das análises, visando otimizar o tempo;
- **Segurança e privacidade:** Cumprimento das legislações de privacidade e fazer com que os dados estejam seguros;
- **Escalabilidade:** Fazer com que o sistema avance e escale sempre para melhor, seja acomodar mais informações e otimizar o tempo. Davenport.

Em suma, o big data são dados utilizados estrategicamente visando otimização de produtividade e tempo na organização na tomada de decisões, de acordo com Gartner (2013), Big Data é uma combinação de alto volume, alta velocidade e/ou dados de alta variedade que exigem formas inovadoras e de custo reduzido de processamento de informações para melhorar a tomada de decisões, a automação de processos e a capacidade de criar serviços.

2.2. Captação e Seleção

Quando nos referimos a recursos humanos é importante ressaltar que é um sistema complexo, formado por diversos subsistemas, e a captação e seleção faz parte de um desses subsistemas.

Para Gil (2008) captar são adoções de práticas para atrair e reter profissionais que irão trazer diferentes competências e comportamentos.

Já para Ribeiro (2008) trata-se de um sistema de informações, que visa atrair profissionais potencialmente qualificados que serão selecionados futuros colaboradores da organização.

Após a etapa da captação, vem a de seleção do candidato que mais se enquadra a vaga e aos requisitos.

De acordo com Fleury (2002) seleção é a escolha do candidato mais adequado para a organização, entre os recrutados no processo interno ou externo, por meio de instrumentos de análise, comparação e avaliação de dados.

Gil (2008) resalta que a seleção é o momento de comparar os candidatos captados, com o propósito de identificar os perfis com maior potencial de adaptação, tanto a relativamente a oportunidade quanto a cultura da organização.

Assim, podemos conceituar a captação e seleção como práticas para atrair, reter e desenvolver o profissional que, em seguida, irá trazer junto consigo uma série de competências e comportamentos que podem ser favoráveis para a organização.

Temos três tipos de recrutamento de profissionais: interno, externo e misto.

Fleury (2002) define recrutamento interno quando a vaga em aberto é preenchida por um colaborador já efetivado.

Ou seja, a organização utiliza dos próprios colaboradores para fazer preenchimento de vagas, gerando motivação, já que é feita pelo bom desempenho do colaborador (RIBEIRO, 2008).

Para Ribeiro (2008) o recrutamento externo ocorre quando a procura de candidatos se dá pelo mercado de trabalho. Complementado por Marques (2011) onde essa busca pode ser feita por meio de

publicação de anúncios, com o intuito de alcançar indivíduos que potencialmente podem agregar novas ideias, competências e valor a equipe interna de trabalho.

Por último, o recrutamento misto, Araújo (2006) define como a busca de candidatos nos dois tipos de modalidade interna e externa, sendo feita quando a busca em determinada fonte não funciona ou não encontra o profissional adequado.

Sobre o planejamento geral de recursos humanos, as previsões são necessárias para garantir que as pessoas certas estarão no lugar certo e na hora certa. A ideia reforça a necessidade da assertividade nesse subsistema, não só na captação e seleção, mas nos recursos humanos em geral (BARTHOLOMEW et al., 1991; KHOONG, 1996).

Assim, graças aos conceitos, é possível observar a complexidade a respeito do subsistema abordado, já que envolve diversos fatores que estão diretamente relacionados aos resultados da organização. Por isso, faz necessário que haja assertividade em todas as etapas, desde as estratégias de captação e seleção até a escolha do candidato com as competências e comportamentos desejados. Segundo Dessler (2003) o momento de separar os indesejáveis é antes de entrarem pela porta, não depois.

2.3. Fatores De Sucesso Da Utilização Do Big Data

O avanço da tecnologia da informação e da revolução 4.0 está cada vez mais presente no cotidiano em diversas partes do mundo. Almeida e Crippa (2009) afirmam que a evolução tecnológica, no âmbito da informação, impacta diferentes dimensões da vida em sociedade, alterando as formas de pensar, de produzir, de consumir, de negociar, de administrar, de comunicar, de viver, de morrer e de fazer guerra. O sistema de banco de dados de larga escala (*big data*) é uma das principais ferramentas que contribui para esse avanço, que impacta vários segmentos, auxilia a organização de informações, agiliza a coleta de dados e desenvolve a análise de tomada de decisões. Um posicionamento acadêmico tentou desvincular o nome big data de grande número de dados para “esperteza”, isto é, na medida que é capaz de fornecer material para conduzir análises refinadas que satisfatoriamente explica e prevê comportamentos e resultados (GEORGE et al., 2014).

Um recurso útil da utilização de banco de dados é a organização. Ao coletar dados de diversas características, seja tradicionalmente com *database* ou análise com base em planilhas, o *big data* permite que uma grande quantidade de dados sejam armazenados e organizados efetivamente, e concede novas técnicas através da visualização para compreensão e representação de dados (SMEYERS, 2015). Almeida e Crippa (2009) ainda ressaltam que os avanços tecnológicos, dos quais o fenômeno big data faz parte, impõem uma reorganização da informação, agora não mais baseada em um espaço físico, mas sim no conteúdo informacional presente em diferentes suportes e espaços digitais, transferindo, portanto, a interpretação da informação a profissionais qualificados, um item mais que fundamental na atualidade massiva de dados.

Ao setor de gestão de pessoas, a aplicação de big data destinado a organização de informações torna-se vantajoso, uma vez que pode conter os dados de trabalhadores como histórico de trabalho; informação demográfica; habilidades, competências e qualificações¹. A empresa com esse recurso consegue coletar e armazenar frequentemente as horas trabalhadas e folhas de pagamento. Além disso, o RH pode usufruir dessa ferramenta para obter informações de desempenho de acordo com a função do colaborador, como o número de vendas; tempo gasto em uma negociação com o cliente e queda de produção (PARRY, 2011). Á vista disso, o objetivo final da coleta de dados é o seu processamento e posterior análise, a fim de obter informações necessárias às organizações (BARÃ, SIMONCA, BELCIU & NEDELUCU, 2015)

Outro ponto a se considerar sobre o big data para organização de dados é o emprego na captação e seleção de talentos, visto que o poder de automatização que essa ferramenta concede gera maior agilidade nas primeiras etapas da captação, como a divulgação de vagas, obtenção de currículos, coleta de informações, localização, tempo de experiência, disponibilidade, formação e armazenamento de dados para o banco de talentos. Também é possível, através do uso de Big Data e algoritmos, divulgar

ofertas de emprego personalizadas específicas para determinar os candidatos-alvo e, desta forma, melhorar a eficácia da atração dos candidatos com os perfis mais adequados que as organizações procuram (HALAWEH & MASSRY, 2015; SHAH, IRANI & SHARIF, 2017).

Após a praticidade que o *big data* dispõe durante o processo de captação, chega-se a fase de seleção. O emprego da gestão de dados nessa etapa pode ser usado como auxiliar, isso se deve ao fato que um profissional é indispensável nesse momento. Um desafio adicional deve-se ao fato de que o Big Data nem sempre fornece as informações mais corretas. Mesmo assim, a análise dessa ferramenta pode dar apoio substancial aos processos de recrutamento e seleção, mas deverá ter sempre uma dimensão ética (ZANG & YE, 2015). Por outro lado, pode-se utilizar esse recurso para a seleção baseada em cargos, onde o cargo não possui critério de competências rígido, logo, o recrutador pode usufruir do banco de talentos e preencher a vaga com mais rapidez. Finalmente, a organização pode auxiliar as últimas etapas da seleção com a aplicação de testes comportamentais e de competências, juntar as informações e sustentar a decisão final. A análise de dados influenciará quase todas as decisões nas organizações pelo que é fundamental compreender como é que se pode utilizar e proteger os dados para que a sua aplicação nos processos de recrutamento seja um sucesso (HALAWEH & MASSRY, 2015).

3. Materiais e Métodos

Começamos a pesquisa realizando uma visão abrangente dos assuntos com literaturas acadêmicas e revistas profissionais relacionadas ao Big Data e recrutamento e seleção. Essa primeira etapa teve como objetivo estabelecer uma base sólida para nosso estudo, além de compreender tendências e a evolução dessa prática na área de RH, logo foi utilizada a metodologia qualitativa básica (GODOI E BALSINI, 2003)

Para obtermos uma compreensão na prática dos fatores de sucesso do Big Data na captação e seleção, realizamos 3 entrevistas com modelo semiestruturado feitas de forma anônima com autorização de todos os colaboradores na área de recursos humanos.

Tais entrevistas foram gravadas e transcritas para que analisássemos da maneira idealizada por Flores (1994). Vale ressaltar que nosso roteiro incluiu questões sobre os desafios e oportunidades encontrados pela organização, além das práticas recomendadas pelas empresas. Ressalta-se que a quantidade de participantes foi definida pelo critério de saturação teórica.

4. Resultados e Discussões

Por meio da metodologia de pesquisas qualitativas com roteiro semiestruturado e bibliografias científicas, o presente artigo tem como objetivo explicar quais os fatores de sucesso da utilização da big data para captação e seleção de talentos nas organizações, já que é uma prática em ascensão no mercado de trabalho.

Por meio da metodologia de pesquisas qualitativas com roteiro semiestruturado e bibliografias científicas, o presente artigo tem como objetivo explicar quais os fatores de sucesso da utilização de big data para captação e seleção de talentos nas organizações, já que é uma prática em ascensão no mercado de trabalho.

A seguinte pesquisa teve 3 participantes com faixa etária entre 19 e 37 anos. O nome dos elementos e das empresas não foram divulgados, mas todos são profissionais de recursos humanos que atuam na captação e seleção de talentos. As experiências dos entrevistados variam entre 1 ano e 15 anos. Os ramos das organizações variam entre multinacional farmacêutica e consultoria de RH. Os cargos dos componentes diferenciam entre CEO, entrevistador e *business partner*. Após as perguntas de identificação e habituação, os participantes foram indagados sobre o uso de banco de dados no setor.

As perguntas baseiam-se na temática da fundamentação teórica. Seguindo o roteiro preestabelecido, as perguntas abordaram a utilização de banco de dados, na qual todos os profissionais responderam que a ferramenta é empregada em suas organizações. Infere-se que, com as respostas obtidas, o *big data* é um utensílio que está em evidência em diversos setores (MEIRELES, 2019).

Os profissionais foram questionados sobre a atualização dos dados dos funcionários e banco de talentos. O resultado diversifica entre diariamente, mensalmente e trimestralmente.

A respeito da Lei Geral da Proteção de Dados (LGPD), os participantes responderam que têm acesso aos dados de candidatos a vagas e colaboradores, e operam apenas como finalidade analítica e comunicativa. O emprego correto dos dados reforça o discurso de Barâ et al (2015), que explica o uso de big data para obter apenas informações necessárias para a empresa.

A forma como os dados são coletados foi tema para uma das perguntas da entrevista. Todos os candidatos utilizam ferramentas de cadastro no momento da admissão, tornando a triagem de currículos totalmente automatizada e dinâmica. Os resultados deste questionamento reforçam a ideia de Halaweh & Massry (2015) sobre a eficiência do uso de banco de dados para atração de talentos e filtragem de requisitos necessários para vaga e empresa.

Dentre os questionamentos aplicados aos participantes, foi selecionado quatro perguntas consideradas essenciais sobre a utilização do *big data* para a captação e seleção de talentos.

Os quadros a seguir descrevem as experiências relatadas de profissionais do setor de Recursos Humanos sempre voltadas a utilização do Big Data em seu cotidiano.

Código	Definição de código	Experiências
CFCD	Como são feitas as captações dos dados dos colaboradores ou clientes	P1 - São captados através de autodeclaração ou de informações cadastrais no momento da admissão, pelo aplicativo que a empresa utiliza
		P2 - Então a gente divulgava através de, da internet, de aplicativos, de grupos de Facebook para empregos ou aplicativos que são próprios para isso e a partir disso a gente conseguia filtrar
		P3 - Então a Habler é uma plataforma de recrutamento digital que ela te dá todas essas informações, então, você sabe, por exemplo, assim, ai o colaborador, um exemplo vai a Maria, eu sei quais são as vagas que ela está trabalhando, quantos candidatos foram, quem foram os candidatos e também eu consigo através da plataforma visualizar é, quem está na fase final, quem foi reprovado, quem de repente ela utilizou o candidato para uma outra vaga. É tudo automatizado e você consegue filtrar o de todo mundo.

Fonte: Autores

Os dados são fundamentais para dar um input para empresa (PACETE, 2021). Os 3 entrevistados utilizam o grande volume de dados desde o início da captação e seleção. Matias explica que a chave para a melhor gestão de dados está em quem consegue trabalhar, priorizar e organizar essas informações e torná-las de fácil aproveitamento. De acordo com os resultados, nota-se que os colaboradores utilizam ferramentas digitais para a organização de dados, logo, reforçando o conceito do autor.

Código	Definição de código	Experiências
QBMB	Quais os benefícios e malefícios que você vê na utilização em massa <i>Big Data</i>	P1 - Sim eu acho que são úteis, principalmente pra gente olhar a gente precisa ter um foco maior. Por exemplo hoje eu vejo que quando eu olho pra população do do site do local onde nós estamos é tem uma sub-representação de população negra, ou seja, pretos e pardos. Então esses dados dão esse input, essa informação com base nesses dados nós entendemos planos de ação pra atuar nessa área. malefício... eu acho que depende de como é utilizado porque o dado por si só ele pode ter um viés também então a gente precisa entender um pouquinho melhor
		P2 - Bom, os benefícios é porque é fácil. Eu divulgava uma vaga e no mesmo dia já tinha bastante gente. Só que os malefícios é que às vezes é muitas pessoas fora do perfil
		P3 - Olha os benefícios para a minha empresa foi em relação a custo e tempo... então assim do meu celular, eu consigo ver o que que eles estão fazendo, o que está acontecendo na empresa, porque é um sistema todo automatizado. tenho toda essa, essa vantagem e o custo também que é baixo do que eu ter vários, é recrutadores dentro do, do escritório. Há um ponto negativo é que nem sempre a gente consegue estar olho a olho pessoalmente com aquele candidato né, então a gente conversa às vezes através de câmera, mesmo assim você não consegue sentir muito aquele candidato ali, eu acho que eu sinto falta desse contato mais humano

Fonte: Autores

Aqui obtivemos respostas completamente diferentes, e podemos realizar uma análise pelos cargos e tempo de experiência na área, mas alguns malefícios e benefícios foram apresentados. A P1, como gestor na área estratégica, trouxe uma visão mais analítica e importante para a marca empregadora da empresa, a de contratação afirmativa de pessoas pretas e pardas e como a big data auxilia nisso. A resposta da P1 acentua o fator de sucesso sobre a busca por um candidato-alvo. (SHAH, IRANI & SHARIF, 2017). Já a P2, com pouca experiência e um cargo operacional no RH, ressaltou o malefício da quantidade de currículos para serem processados, mas também destaca que esse grande volume de dados também é importante para uma melhor captação. A P3, como CEO realça uma visão financeira, do custo mais baixo que a big data traz, e a não necessidade da contratação de mais colaboradores justamente para financiar os aplicativos que contém os dados.

Código	Definição de código	Experiências
AECS	O <i>Big Data</i> auxilia estrategicamente a captação e seleção	P1 - Eu acredito que consegue sim. Em RH a gente utiliza dentro dos programas que conversam com a estratégia da organização de ser mais diversos e representar melhor a população e os consumidores da organização
		P2 - Bom, ele auxiliava assim no modo de também organização. Porque a gente conseguia separar por vaga e por perfil. Assim, por exemplo, um candidato é, só para vaga de mulher. Aí a gente conseguia separar para a vaga de mulher
		P3 - mas ele ajuda aí a gente a não perder todo aquele volume, e também o volume de papel, né, que eu não tenho que estar imprimindo nada, eu não tenho custos de, vai vamos supor ter um arquivo morto dentro da minha empresa, ter aquele volume de papel, então ele ajuda nisso.

Fonte: Autores

É unânime que o Big Data auxilia estrategicamente a empresa e na captação e seleção. Como é vivenciado pela P1 e P2, a importância estratégica da filtragem na hora do recrutamento e seleção, visando automatizar o processo com a big data, pois, se feito todos os processos à mão, não alcançaria a diversidade correta e a triagem bem-feita dos currículos para seus clientes. As respostas impactam positivamente na concepção de Halaweh & Massry (2015) de que a utilização de *analytics* influenciará consideravelmente as decisões de recrutamento e seleção, diminuição de processo manual e redução de custos.

Código	Definição de código	Experiências
EBD	A efetividade da <i>Big Data</i> no recrutamento e seleção	P1 - Na captação e seleção, acredito que os dados são utilizados pra gente entender. Eh regiões onde a gente consegue atrair mais pessoas eh níveis grau de escolaridade se interessa faixa salarial aplicada, se está adequada ou não, se tem alguma coisa que a gente precisa eh atuar pra determinadas posições, por exemplo, se eu tenho uma posição de coordenador eh onde eu falo salário é de oito mil reais. E quando eu vou pro mercado dentro da região que eu estou eu não consigo achar candidatos dentro dessa faixa eh esses dados da minha parte salarial me demonstram que estão desatualizados ou que não fazem mais sentido eh pra realidade do local onde eu estou então dependendo de como eh é isso que eu preciso atualizar minha base, preciso ter uma base de comparação nova ou até ver quais atividades que eu tô buscando, se faz sentido pro cargo que eu tô utilizando
		P2 - Eu acho bastante efetiva porque, como eu disse, é, facilitava bastante o processo de divulgação de vagas e de triagem dos candidatos
		P3 - Vem! A gente conseguiu bons resultados

Fonte: Autores

Como o auxílio estratégico da big data foi unanime, nesse plano não foi distinto, e é muito ressaltado como a ferramenta ajuda na diversidade das contratações, tanto o P1 quanto P2 e P3 deram respostas positivas quanto a utilização. Os autores ressaltaram os fatores de efetividade do uso de *analytics* para o recrutamento e seleção, destacam-se a divulgação mais prática de vagas, redução de custos e processos e sucesso para alcançar resultados satisfatórios. (GEORGE *et al.*, 2014).

5. Conclusão

De fato, a utilização da Big Data nos recursos humanos, principalmente na captação e seleção, está em ascensão. Conseguimos perceber que tende a tomar o mercado de contratações para si, visto que os trabalhadores da área descreveram o quão útil e facilitador a big data pode ser se bem aplicado.

Podemos afirmar que tivemos um aspecto já tratado, confirmado nesse estudo, a respeito que as organizações utilizam o Big Data de maneira estratégica em sua maioria para processar dados de maneira mais eficaz, produtiva e rentável. Também se salienta um aspecto novo nesse tema, a utilização dos grandes volumes de dados para aumentar a diversidade dentro das empresas.

Atribuímos a sugestão às organizações, com métodos de recrutamento e seleção e seus colaboradores, que se atentem a alta da utilização de big data no mercado, atualizem-se sobre novos métodos, assim, espera-se que possam entregar mais produtividade, assertividade e, logicamente, resultados.

O estudo pendeu a explorar a utilização da big data como meio de assertividade no recrutamento e seleção, e alcançou seu objetivo a partir das confirmações dos entrevistados perante o tema do artigo.

Um possível estudo de realização futura será voltado aos fatores de sucesso do Big Data para a diversidade e inclusão nas organizações, como o grande volume de dados pode favorecer tal tópico?

Os principais tópicos atingidos foram: assertividade do *big data* na captação e seleção; métodos de gerir dados; diversidade na captação e seleção; métodos de utilizar dados estrategicamente na organização. Fato é que tais objetivos atingidos são de grande utilidade para organizações que pretendem utilizar grande quantidade de dados na captação e seleção, aumentar a diversidade na população organizacional e auxiliar em planejamentos futuros de triagem de currículos ou “trabalhe conosco”.

Nosso foco com a análise foi divulgar as novas atualizações vindas para o mundo da captação e seleção.

Referências

- AGUIAR, Fernando Ferreira; RAUPP, Daniele Santos; MACEDO, Marcelo. A Transformação Digital no Setor de Recursos Humanos: Um Estudo de Caso Sobre o Uso da Tecnologia no Processo de Recrutamento e Seleção. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO CIKI, 9., 2019, Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre: Ciki, 2019. p. 1-15.
- ANGRAVE, David; CHARLWOOD, Andy; KIRKPATRICK, Ian; LAWRENCE, Mark; STUART, Mark. HR and analytics: why hr is set to fail the big data challenge. **Human Resource Management Journal**, [S.L.], v. 26, n. 1, p. 1-11, jan. 2016.
- ARAÚJO, Luis Cesar G de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 292 p.
- BÂRA, Adela; BOTHA, Iuliana Simonca; BELCIU, Anda; NEDELICU, Bogdan. Exploring Data in Human Resources Big Data. **Database Systems Journal**, Bucareste, v. 6, n. 3, p. 3-10, fev. 2015.
- BELMONTE, Vanessa; PEREIRA, Gilberto Braga; HOUZER, Ionara Houry; CALDEIRA, Jamille de Moraes Xavier. Os subprocessos de captação e seleção de pessoas sob o impacto das tecnologias de informação. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA SEGET, 12., 2015, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Seget, 2015. p. 1-16.
- BORGES, Rafaella; ELIAS, Thayná Siqueira; SILVA, Johnson Paulino da; MOURA, Mayara de Holanda; SANTOS, Michelle de Paula. Utilização de Ferramentas Tecnológicas no Processo de Recrutamento e Seleção. In: CONGRESSO NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 20., 2020, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Semesp, 2020. p. 1-11.
- CABRAL, Jose Antônio; NUNES, Rair Soares; PAIOLI, Luis Aparecido. **A Inteligência Artificial no Departamento de Recursos Humanos: Um Estudo de Caso Sobre a IA no Processo de Recrutamento e Seleção**. 2021. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes, São Carlos, 2021.
- DAVENPORT, Thomas; HARRIS, Jeanne. **Competing on Analytics: the new science of winning; with a new introduction**. [S.L.]: Harvard Business Review Press, 2017. 320 p.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. 20. ed. São Paulo: Gente, 2002. 260 p.
- FLORES, Javier Gil. **Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa**. Barcelona: Ppu, 1994. 245 p.
- FRANCO, João Victor Maraia; GOMES, Murilo Henrique. **Como o Uso do Big Data Pode Influenciar na Tomada de Decisão**. 2020. 46 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso Superior de Tecnologia em Segurança da Informação, Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi, Americana, 2020.

- GASPAR, Denis Juliano. **A Utilização das Tecnologias nos Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoas: Análises, Desafios e Tendências**. 2016. 89 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Desenvolvimento Humano e Tecnologias, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho Instituto de Biociências, Rio Claro, 2016.
- GEORGE, Gerard; HAAS, Martine R.; PENTLAND, Alex. Big Data and Management. **Academy Of Management Journal**, New York, v. 57, n. 2, p. 321-326, abr. 2014.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 312 p.
- GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A visão qualitativa nos estudos organizacionais: elementos metodológico-epistemológicos. In Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. p. 93-96. Saraiva. São Paulo. 2006.
- GONÇALVES, Letícia Kelly Teixeira. **Um Panorama De Pesquisas Relativas Ao Uso De Ferramentas De Tecnologia da Informação e Comunicação Para os Processos De Recrutamento e Seleção Das Organizações**. 2021. 36 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Ciências Administrativas, Universidade Federal de Ouro Preto Instituto de Ciência Sociais Aplicadas, Mariana, 2021.
- HALAWEH, Mohanad; MASSRY, Ahmed e. Conceptual Model for Successful Implementation of Big Data in Organizations. **Journal Of International Technology And Information Management**, [S.L.], v. 24, n. 2, p. 21-43, 1 jan. 2015. John M. Pfau Library, California State University San Bernardino.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 310 p.
- MARQUES, Wagner Luiz. **Ciências empresariais**. 1. ed. Curitiba: Clube de autores, 2011. 338 p.
- MELO, Amanda Cruz; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz. Recrutamento e Seleção: do analógico ao digital. **Id On Line. Revista de Psicologia**, [S.L.], v. 17, n. 66, p. 126-142, 31 maio 2023. Lepidus Tecnologia.
- MIKALEF, Patrick; BOURA, Maria; LEKAKOS, George; KROGSTIE, John. Big Data Analytics Capabilities and Innovation: the mediating role of dynamic capabilities and moderating effect of the environment. **British Journal Of Management**, [S.L.], v. 30, n. 2, p. 272-298, abr. 2019.
- MORGADO, Raúl Carvalho. **O Recrutamento e Seleção Dos Recursos Humanos: Critérios e Tendências Nas Organizações Atuais**. 2019. 63 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Estado-Maior Conjunto, Estudos Pós-Graduados, Instituto Universitário Militar, Pedrouços, 2019.
- MOTA FILHO, José de Jesus. **Big Data Analytics e Uma Análise de Fatores Organizacionais Determinantes Para Geração de Valor: Um Estudo de Caso**. 2020. 74 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Para A Competitividade, Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2020.
- PACETE, Luiz Gustavo. **Dados e tecnologia levam empresas a redefinirem o valor de suas marcas**. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2021/11/dados-e-tecnologia-levam-empresas-a-redefinirem-o-valor-de-suas-marcas/>. Acesso em: 04 nov. 2023.
- PARRY, Emma. An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function. **The International Journal Of Human Resource Management**, [S.L.], v. 22, n. 5, p. 1146-1162, mar. 2011.
- RIBEIRO, Antonio de lima. **Gestão de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 310 p.
- SHAH, Naimatullah; IRANI, Zahir; SHARIF, Amir M.. Big data in an HR context: exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. **Journal Of Business Research**, [S.L.], v. 70, p. 366-378, jan. 2017. Elsevier BV.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas. **Edufatec: Educação, Tecnologia e Gestão**, Franca, v. 2, n. 1, p. 1-19, jun. 2019.

TELHA, Ana Cristina Domingos de Oliveira Rodrigues. **Big Data: Desafios ao Armazenamento De Dados Nas Forças Armadas**. 2021. 78 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Promoção A Oficial General, Estudos Pós-Graduados, Instituto Universitário Militar, Pedrouços, 2021.

ZANG, Siyu; YE, Maolin. Human Resource Management in the Era of Big Data. **Journal Of Human Resource And Sustainability Studies**, [S.L.], v. 03, n. 01, p. 41-45, 2015. Scientific Research Publishing, Inc.