REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Artigo

O IMPACTO DA FILTRAGEM ESTRUTURAL NAS PLATAFORMAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, PERSPECTIVAS E CRÍTICAS

Lucas Ignacio Dias[1]

RESUMO

Este artigo analisa a evolução dos processos de recrutamento ao longo do tempo, destacando a transição da busca por oportunidades de emprego nos jornais para o uso de plataformas online. No passado, os candidatos dependiam das seções de classificados dos jornais e dos meios tradicionais de comunicação para encontrar vagas. Com o advento da internet, surgiram novas formas de busca de emprego, refletindo a teoria da modernidade líquida de Zygmunt Bauman. As plataformas online, como Gupy, LinkedIn e InfoJobs, transformaram significativamente a maneira como empregadores e candidatos interagem no mercado de trabalho, exigindo uma adaptação constante e uma reinvenção por parte dos indivíduos para acompanhar o avanço da tecnologia e da sociedade.

Palavras chaves: inteligência artificial, recrutamento e seleção, Recursos Humanos, plataformas de inserção no mercado de Trabalho, Gupy.

ABSTRACT

This article examines the evolution of recruitment processes over time, highlighting the transition from job search in newspapers to the use of online platforms. In the past, candidates relied on newspaper classifieds and traditional means of communication to find job opportunities. With the advent of the internet, new ways of job searching emerged, reflecting Zygmunt Bauman's theory of liquid modernity. Online platforms such as Gupy, LinkedIn, and InfoJobs have significantly transformed how employers and candidates interact in the job market, requiring constant adaptation and reinvention from individuals to keep pace with technological and societal advancements.

Keywords: artificial intelligence, recruitment and selection, Human Resources, platforms for insertion in the job market, Gupy.

[1] Lucas Ignacio Dias é acadêmico de direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Membro fundador e Co-presidente da Liga Acadêmica de Direito Constitucional da UFRJ. **E-mail:** contatolucasdias.ufrj@gmail.com

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

1. INTRODUÇÃO

Em meados de 1990 para participar de um processo seletivo de estágio, emprego, ou concurso público era necessário está de olho nas seções de jornais que divulgassem as respetivas vagas, indicações e procurar de maneira voluntária. Na seara do resultado sairia no próprio jornal, no caso dos concursos públicos, via telefone, cartas ou correios para os demais citados. O tempo passou e veio a ascensão da internet e sua evolução é típica da teoria da modernidade líquida de Zigmunt Bauman, com a singela frase: "Os tempos são líquidos porque tudo muda tão rapidamente. Nada é feito para durar, para ser sólido."[2] Como se vê o tempo muda e a modernidade avança e os tempos são outros e com isso o jeito de colaborar com a sociedade também muda. É preciso se reinventar para se adequar com o avanço da modernidade. A geração Z se depara com as plataformas de inserção de trabalho, tais como Gupy, LinkedIn, InfoJobs e tantas outras transformaram a maneira de como empregadores e candidatos se inserem no mercado de trabalho.

Diante dessa crescente e breve maneira de se contratar, surge uma preocupação sobre o impacto de uma quantidade massiva de candidatos para um número baixo de vagas. Vejamos a proporção de vagas por candidato numa matéria do G1, de 2022.

Como se observa temos número que chega a quase 1800 por vaga no cargo de auxiliar. O termo filtragem estrutural é um fenômeno que pode influenciar significativamente a equidade e a justiça no processo de recrutamento. Este artigo visa aprofundar nossa compreensão sobre esse tema crucial, explorando seus desafios, perspectivas futuras e possíveis soluções.

Figura 1. Candidatos por vaga no G1

Vagas e número de candidatos na área de administração

Cargos	Vagas	Quantidade de candidatos	Candidatos por vaga
Analista	399	181 584	455
Coordenador	63	26 739	424
Assistente	820	779 051	950
Auxiliar	1 133	2 124 786	1 875
Especialista	52	29 296	563
Operacional	828	979 603	1 183
Gerente	191	77 274	405
Estagiário	564	513 991	911
Encarregado	33	5 464	166
Consultor	122	47 504	389
Supervisor	81	36 720	453
Trainee	11	3 376	307
Diretor	30	6 111	204

Fonte: Infojobs

[2] BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001.

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Esse conceito decorre de uma série de estudos realizados pelo atual Ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania do Brasil, o Prof. Dr. Silvio Almeida, mas o termo se refere nas estruturas que formam cadeias de poder e submissão na qual é exigível num processo seletivo. Isso decorre de um exemplo de vagas que possuem como requisito o nível de inglês na qual apenas 1% da população fala inglês fluentemente. Para vagas que exigem o uso é totalmente aceitável, mas o que se vê na prática é quase um cenário quixotesco de apenas filtragem estrutural. Iremos nos debruçar no processo de seleção e recrutamento.

2. PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS

O recrutamento e seleção de pessoas representam um processo essencial dentro da área de Recursos Humanos (RH), com o objetivo de atrair e selecionar profissionais que melhor se adequem às necessidades e cultura da empresa. Essa prática, como o próprio nome indica, é composta por duas etapas distintas: recrutamento e seleção.

As organizações constantemente buscam agregar novos talentos ao seu quadro de colaboradores, seja para substituir funcionários que deixaram a empresa, seja para expandir a equipe durante períodos de crescimento e expansão.

O recrutamento, um dos subsistemas fundamentais do RH, tem como objetivo principal atrair candidatos para as vagas de emprego disponíveis em uma organização. Esse processo pode abranger tanto as vagas existentes no momento quanto aquelas que fazem parte do banco de dados da empresa. Por outro lado, a seleção, que ocorre após o recrutamento, consiste na triagem e escolha dos candidatos mais adequados para cada posição.

Conforme explicado por Dias (2023, p.11), "enquanto o recrutamento é a atração de candidatos para uma vaga de emprego, a seleção de pessoas está relacionada à triagem e escolha dos candidatos mais adequados para cada vaga".

Já seleção online amplia o alcance da organização, permitindo acesso a um maior número de candidatos e aumentando a probabilidade de identificar novos talentos alinhados à visão e aos objetivos da empresa. Além disso, esse processo pode ser utilizado como uma vantagem competitiva, contribuindo para a distinção ativa da empresa e o aumento da produtividade,

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

tornando-a mais competitiva no mercado. Ao alinhar os interesses da empresa e dos candidatos, os serviços de recrutamento online ajudam a reduzir o tempo e os custos associados à busca por talentos qualificados, otimizando o processo de seleção e aprimorando a eficiência na escolha dos profissionais mais adequados.

3. A PLATAFORMA DE SELEÇÃO DIGITAL: GUPY E SUA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GAIA

Inicialmente, deve-se compreender as plataformas digitais como modelos de negócios que funcionam através de tecnologia. Elas conectam usuários e empresas de diversos setores. Quando falamos em e-commerce as plataformas digitais são essenciais para encurtar o caminho entre seu produto e o cliente.

A plataforma Gupy constitui uma ferramenta empregada por organizações para estruturar e gerenciar seus procedimentos de seleção de pessoal. Por meio dela, tais entidades têm a capacidade de publicar oportunidades de emprego, estabelecer fases de seleção e avaliações, supervisionar o registro de todos os candidatos, estabelecer comunicações com os mesmos, bem como aprovar ou reprovar suas candidaturas.

A utilização da plataforma envolve a elaboração de processos seletivos em múltiplas etapas, nas quais competências essenciais para as vagas em questão são avaliadas por meio de diferentes recursos, tais como testes, entrevistas em vídeo e estudos de casos. Os recrutadores responsáveis por cada vaga têm acesso aos perfis dos candidatos inscritos, podendo realizar suas avaliações, enviar comunicações e conduzir os candidatos pelas diversas etapas do processo seletivo.

A Gaia, a I.A da Gupy por exemplo, é capaz de fazer a triagem de 1 milhão de currículos por minuto! Nesse processo, a Inteligência Artificial consegue identificar as pessoas candidatas com maior afinidade para o cargo e ainda ajudar na revisão da descrição da vaga.

Uma das principais contribuições da IA é a capacidade de fazer uma leitura automática dos currículos dos candidatos e facilitar a triagem inicial. Ao analisar os currículos, a IA é capaz de identificar as necessidades específicas de cada vaga aberta e entender quais candidatos têm maior aderência com os requisitos do cargo.

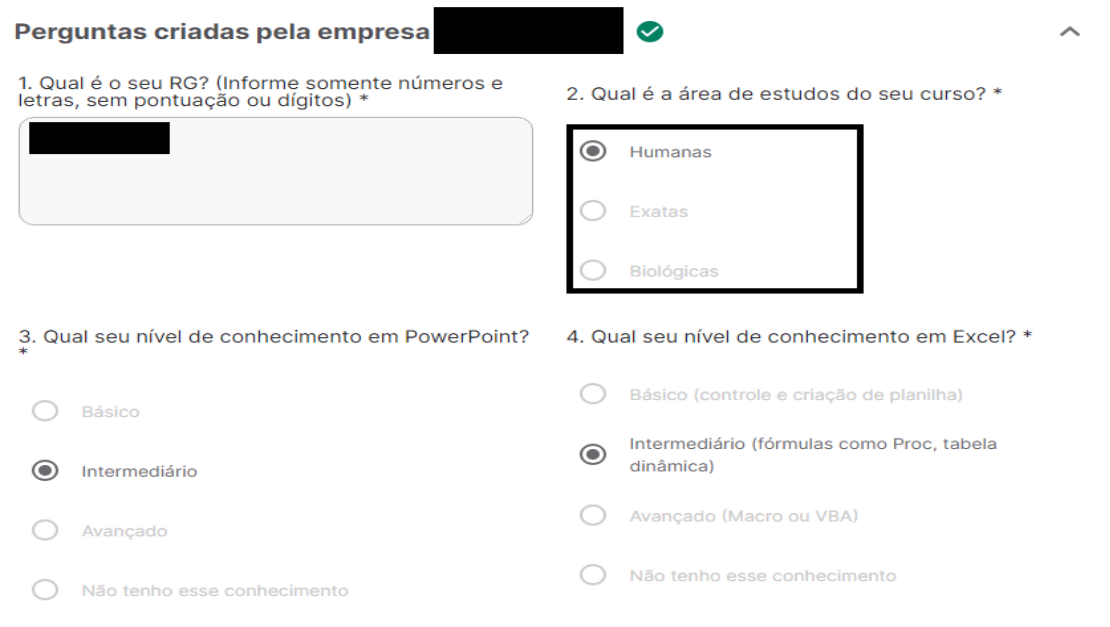
Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Além disso, a IA também é capaz de interpretar testes de perfil, lógica e conhecimentos gerais, aprendendo com os candidatos aprovados e reprovados ao longo do processo seletivo. Essa capacidade de aprendizado contínuo permite uma melhoria constante nos critérios de seleção e uma adaptação às necessidades específicas de cada empresa.

A reflexão sobre os dados coletados e os limites éticos da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção é de suma importância. Deve-se considerar a conformidade com a LGPD[3] (Lei Geral de Proteção de Dados) e até que ponto é ético extrair informações dos candidatos. Por exemplo, é incomum ser questionado sobre o número de filhos durante entrevistas ou em formulários de candidatura. Portanto, é crucial ponderar sobre os possíveis efeitos negativos de algoritmos que discriminam candidatos com base em gênero, raça e até mesmo orientação política.

Os questionamentos levantados enfatizam a necessidade de transparência e responsabilidade no uso da inteligência artificial nos processos seletivos. Devemos indagar para onde vão essas informações, quais critérios são considerados e até que ponto os algoritmos influenciam nas decisões de contratação. Embora o cenário evolua, é fundamental lembrar que sempre há um filtro por trás das tecnologias utilizadas.

Figura 2. Fonte: Gupy



[3] A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, ou Lei brasileira 13 709/2018, é a legislação brasileira aprovada em 2018 que controla a privacidade e o uso/tratamento de dados pessoais e, que também altera os artigos 7º e 16º do Marco Civil da Internet.

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Diante dessas considerações, emerge uma preocupação com a possibilidade de a inteligência artificial se tornar uma forma de controle social, assemelhando-se ao conceito de "grande irmão[4]" da distopia de George Orwell. Portanto, é necessário um debate contínuo e crítico sobre os limites éticos e as implicações sociais do uso da inteligência artificial no recrutamento e seleção, visando garantir uma prática justa, transparente e equitativa.

4.SELEÇÃO NATURAL, OU A SOBREVIVÊNCIA DO MAIS APTO

Podemos explorar essa analogia entre a evolução humana descrita por Darwin em "A Origem das Espécies" e a ascensão da inteligência artificial como "selecionadora" nos processos de recrutamento e seleção. Assim como Darwin descreveu a seleção natural como um processo pelo qual os organismos mais adaptados ao ambiente têm maior probabilidade de sobreviver e se reproduzir, podemos observar uma dinâmica semelhante no contexto do recrutamento.

Na obra de Darwin[5], o termo "analogia"[6] é utilizado para comparar fenômenos ou processos similares que ocorrem em diferentes contextos. Nesse sentido, podemos estabelecer uma analogia entre a seleção natural e a seleção realizada pela inteligência artificial nos processos seletivos. Assim como na natureza os organismos mais aptos são selecionados para sobreviver e se reproduzir, na esfera do recrutamento, os candidatos mais adequados às demandas do mercado de trabalho são selecionados para ocupar determinadas posições.

> "O homem não pode criar nem impedir variações: apenas pode tentar **selecionar**, preservar e acumular as que vão ocorrendo. É sem intenção que o homem expõe os seres vivos a condições de vida novas e inconstantes que provocam as variações; além de que podem ocorrer (e ocorrem) na natureza alterações semelhantes."[7]

A questão que emerge é se a evolução permitiu à inteligência artificial assumir o papel de "selecionadora". Assim como a seleção natural moldou as características das espécies ao longo do

[4] ORWELL, George. 1984. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, 414 p.
[5] Charles Darwin conhecido como o pai da evolução, foi um naturalista inglês que através de sua teoria sobre a evolução mudou o pensamento de vários campos ligados à Biologia e Antropologia, sendo o primeiro a desenvolver e publicar uma teoria científica de Seleção Natural, desenvolvendo-a através de uma teoria testável.
[6] Analogia – Semelhança de estruturas que depende da similitude de funções, como é o caso das asas dos insetos e as das aves. Diz-se que estas estruturas são análogas.
[7] Capítulo IV. SELEÇÃO NATURAL, OU A SOBREVIVÊNCIA DO MAIS APTO, pág. 85

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

tempo, a evolução da tecnologia e da inteligência artificial tem alterado os processos de recrutamento e seleção, conferindo-lhes uma eficiência e objetividade sem precedentes. No entanto, é importante refletir sobre os limites éticos dessa "seleção" realizada pela inteligência artificial, garantindo que os critérios utilizados sejam justos e não perpetuem discriminações ou injustiças.

5.CONCLUSÕES FINAIS

Em síntese, a integração da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção representa uma evolução significativa nas plataformas de inserção no mercado de trabalho. Ao explorar o tema do "O Impacto da Filtragem Estrutural nas Plataformas de Inserção no Mercado de Trabalho: Desafios, Perspectivas e Críticas", destaca-se a capacidade das plataformas impulsionadas pela inteligência artificial de agilizar e otimizar o recrutamento, proporcionando uma triagem mais precisa e eficiente dos candidatos.

Nesse contexto, a filtragem estrutural emerge como um ponto crítico, suscitando desafios relacionados ao viés algorítmico, à falta de transparência nos critérios de seleção e às preocupações éticas e jurídicas. No entanto, é importante reconhecer as perspectivas promissoras oferecidas por essa tecnologia, incluindo uma maior objetividade na avaliação de habilidades, uma identificação mais precisa das capacidades dos candidatos e uma melhoria geral na eficiência dos processos de recrutamento.

Apesar do potencial transformador da inteligência artificial, é crucial ressaltar que sua implementação não invalida a importância do pensamento humano, muito menos seja a substituta imediata do RH ao assumir o papel de “selecionadora de candidatos”, mas de suporte a seleção com critérios à luz das normas vigentes de proteção de dados. Pelo contrário, a sinergia entre a tecnologia e a expertise humana é fundamental para garantir que os processos seletivos sejam justos, transparentes e equitativos.

Portanto, ao considerar o impacto da filtragem estrutural nas plataformas de inserção no mercado de trabalho, é essencial abordar não apenas os desafios e críticas associados, mas também as perspectivas positivas e as oportunidades de aprimoramento. Este debate contínuo e reflexivo é essencial para garantir que a evolução tecnológica no recrutamento e seleção seja acompanhada

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

por práticas éticas e responsáveis, promovendo assim uma inserção mais justa e equitativa no mercado de trabalho.

6.REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Jocileide Freitas; MIRANDA, Elcivan Bezerra. A Influência das Plataformas Digitais como Ferramenta no Processo de Recrutamento e Seleção. Id on Line Rev. Psic., Maio/2023, vol.17, n.66, p. 341-351, ISSN: 1981-1179.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001. 258 p.

BARROSO, Luís Roberto Barroso. Aula Magna 2023 FND - Luís Roberto Barroso, presidente do STF. Youtube, 05 de outubro de 2023. Disponível em < https://www.youtube.com/watch?v=7HJ9xAy-M9o&t=3923s> Acesso em: 04 de março de 2024.

DIAS, Mariana. Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas. Portal Gupy Academy, 2023. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao. Acesso em: 04 mar. 2024

EDUCAÇÃO | Do R7 Bolsas de Estudo. (01 DE JUNHO DE 2022). Brasil tem 1% da população fluente em inglês. https://noticias.r7.com/educacao/brasil-tem-1-da-populacao-fluente-em-ingles-01062022. Acesso em: 04 mar. 2024

MARTA CAVALLIN. (17 DE ABRIL DE 2021). G1. FONTE: G1 GLOBO: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/17/concorrencia-pode-chegar-a-18-mil-candidatos-por-vaga-de-emprego-mostra-pesquisa.ghtml. Acesso em: 04 mar. 2024

ORWELL, George. 1984. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, 414 p.

Tradução da 6ª edição original e última revista por Darwin: The Origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life. 6th Edition, with

Janeiro - Junho
v.11, n.1, 2024
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

additions and corrections to 1872. John Murray, Albermarle Street, London, 1876. Primeira edição original: 24 de Novembro de 1859.

Down, Beckenham, Kent, Primeira Edição, 24 de Novembro 1859. Sexta Edição, Janeiro de 1872. Sexta Edição revista e aumentada, 1876, da qual é feita esta tradução (N. da T.).

Artigo recebido: 26.03.2024
Artigo publicado em: 30.06.2024