

Perspectivas e críticas das startups de recursos humanos “HR Techs”

Gabriella Rosmaninho Bhering¹

Luís Felipe Santos de Castro²

Michael Martins Silva³

Samuel Santos Almeida⁴

Maximiliano Francisco de Oliveira⁵

Paulo Augusto Bandeira Bernardino⁶

Como citar

BHERING, G. R. et al. Perspectivas e críticas das startups de recursos humanos “HR Techs”. *LIBERTAS: Rev. Ciênc. Soc. Apl.*, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, p. 225-236, jan./jul. 2020.

Resumo: As HR Techs, termo utilizado para designar a área de recursos humanos que adotam processos de recrutamento e seleção de forma inovadora com o auxílio da tecnologia, buscam descomplicar os processos tradicionais e possibilitam que as equipes trabalhem de forma mais centrada e com estratégias mais bem definidas. O crescimento das HR Techs auxilia na democratização do acesso a oportunidades de trabalho que anteriormente estavam restritas aos sites das empresas, no famoso “trabalhe conosco”, ou até mesmo em plataformas de vagas de terceiros que são pagas. Dessa forma, a partir do momento em que o candidato se cadastra nas plataformas das HR Techs, que em sua maioria é gratuita, passa a receber alertas de oportunidades compatíveis com seu perfil e se torna mais visível aos recrutadores. Baseado neste conceito, a mudança de paradigma e dos processos não devem ficar apenas em empresas voltadas para tecnologia, mas que possa ser disseminado entre os demais segmentos onde se deseja inovar em processos.

Palavras-chave: HR Techs; era 4.0; recrutamento e seleção; startup; inovação.

¹ Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: bheringabriella@outlook.com

² Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: luizfelipe_castro@hotmail.com

³ Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: michaelmartins1304@gmail.com

⁴ Aluno do 7º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG. E-mail: Samuel.santos.a@hotmail.com

⁵ Mestre em Administração. E-mail: max.bh@terra.com.br

⁶ Mestre em Educação e Bacharel em Filosofia pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: profpaulobandeira@gmail.com

Perspectives and critiques of human resources startups "HR Techs"

Abstract: HR Techs, a term used to designate the human resources area that adopts recruitment and selection processes in an innovative way with the help of technology, seek to uncomplicate traditional processes and enable teams to work in a more focused way and with better defined strategies. The growth of HR Techs helps in the democratization of access to job opportunities that were previously restricted to company websites, in the famous "work with us", or even in third-party paid job platforms. Thus, from the moment the candidate registers on the HR Techs platforms, which are mostly free, they start to receive alerts of opportunities compatible with their profile and become more visible to recruiters. Based on this concept, the paradigm and process change should not be limited to technology-oriented companies, but that it can be disseminated among other segments where you want to innovate in processes.

Keywords: HR Techs; period of time 4.0; recruitment and selection; startup; innovation.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo mostrar as respectivas mudanças e críticas propostas pelas HR Techs no contexto do tradicional setor Recursos Humanos (RH) e como isso tem mudado as formas de seleção e contratação nas organizações da era tecnológica. Além disto, o artigo tem como foco demonstrar como as organizações atuais estão lidando com tais mudanças.

Nos últimos anos, o termo *startup* vem se tornando cada vez mais relevante no contexto da globalização e na chamada Indústria 4.0. Este último conceito diz respeito a era atual da transformação digital em que as empresas buscam aprimorar seus processos apoiadas no uso intensivo da tecnologia de ponta por meio da inteligência artificial e do *big data*. Segundo a Gartner (2001), multinacional líder em pesquisa e consultoria, o *big data* é formado por "dados com uma maior variedade que chegam em volumes crescentes e com velocidade cada vez maior". Tais características são conhecidas, também, pelo acrônimo 3Vs (variedade, volume e velocidade).

A relação entre a gestão de RH da forma tradicional e seu papel até o presente momento no desenvolvimento organizacional ocasionou mudanças com o surgimento das HR Techs, que estão cada vez mais buscando otimizar processos e

serviços de uma forma mais clara e objetiva para atender melhor às necessidades das organizações.

As HR Techs visam melhorar os processos de recrutamento e seleção de funcionários e a identificar os profissionais mais adequados para as vagas. Assim, as empresas ganham em produtividade e reduzem os custos relacionados a más contratações como, por exemplo, a alta rotatividade de pessoal, o chamo *turnover*.

O cenário atual do setor de recursos humanos no Brasil mostra a busca constante por melhoria dos procedimentos e, para se desenvolver e se destacar, precisam inovar, criar formas de prestação de serviço mais dinâmicas e se readequar à nova realidade.

2 OS NOVOS DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS

Os novos desafios da gestão de pessoas, tornaram constantes os debates no meio dos profissionais da área. O importante é avaliar a evolução do papel desempenhado, os avanços até o presente momento e, principalmente, identificar pontos de melhorias para, assim, poder traçar objetivos e metas de onde se deseja chegar.

Segundo Basso (2016), a gestão de pessoas é um desafio diário, tanto para os profissionais da área, quanto para os próprios líderes das organizações. Lidar com as subjetividades dos funcionários, compreender suas necessidades e conciliá-las aos objetivos organizacionais exige um trabalho constante de análise e busca de soluções.

Estes novos desafios estão sendo traçados de acordo com as mudanças no setor, que, a cada dia mais, cobram uma capacitação e qualificação destes profissionais para atender a demanda deste novo cenário. A gestão de pessoas atualmente deve estar alinhada com as estratégias do negócio.

Por mais que as empresas estejam buscando aprimorar seus processos e inovar em suas ferramentas por meio da tecnologia, o seu principal ativo continua sendo

o capital humano. Os recursos humanos de uma organização são os responsáveis pelos resultados obtidos (XERPA, 2018).

2.1 Novas funções do profissional de recursos humanos

As HR Techs foram criadas com a proposta de otimizar e automatizar os processos dos departamentos de recursos humano, eliminando, por exemplo, os controles em planilhas eletrônicas tradicionais. Além disto, os modelos matemáticos e estatísticos ainda não são utilizados, criando uma oportunidade de se utilizar a inteligência artificial e o *big data*.

A inteligência artificial auxiliará na conexão entre as organizações e os profissionais, contribuindo para a compatibilização da função e da cultura da empresa, tornando os processos mais dinâmico. Segundo o site Administradores (2019), o profissional de RH passa a ser um parceiro estratégico da empresa, com conhecimentos que traduzam tendências externas que afetem o mercado em decisões e ações internas. A interligação entre áreas, se dá pelo fato da possibilidade de identificar potenciais situações fora do padrão e contribuir para a melhoria no clima organizacional da empresa.

Assim, o profissional do RH passa de uma função mecânica para uma mais analítica, deixando de exercer um trabalho meramente operacional e passando a ser mais estratégico. Ele deve estar capacitado para lidar com as novas tecnologias e ter a capacidade de interpretar os dados gerados e transformá-los em informações palpáveis que irão auxiliar na tomada de decisões, com mais clareza, assertividade e economia de tempo.

3 STARTUPS DE RH ENCONTRAM CAMINHO LIVRE PARA CRESCER

O cenário empresarial brasileiro é composto por aproximadamente 12 milhões de empresas formais, o que representa um posicionamento de liderança entre os países que mais possuem empreendedores no mundo. Porém, em um estudo realizado pelo SEBRAE (2019), demonstra que, aproximadamente, 99% das empresas do Brasil são micro e pequenas empresas, o que pode representar uma oportunidade para a inserção de tecnologias nas operações diárias dessas empresas e, conseqüentemente, grandes oportunidades para empresas de tecnologia que

pretendem oferecer os seus serviços para este perfil de empresas que, cada vez mais, estão se tornando tecnológicas, acompanhando às tendências globais.

Esses pequenos negócios empregam em média 52% dos trabalhadores formais do país, o que torna altíssimo o esforço de atração, recrutamento, seleção e retenção de colaboradores. Na maioria dos casos essas atividades passam por processos burocráticos, demorados e de custos consideráveis, devido as empresas desejarem reduzir ao mínimo possível as margens de erros nas contratações.

O termo chave para as empresas atualmente é a “redução de custos”, alvo perseguido pelas empresas brasileiras que buscam alcançar a chamada eficiência operacional. Com base nisto, as HR Techs, em sua maioria, nasceram a partir de deficiências identificadas por seus fundadores nos setores de RH das organizações.

Com a intenção de solucionar esses pontos críticos e oferecer soluções, as HR Techs têm conseguido redução de tempo e custo por meio de processos automatizados. Porém, existe um caminho a ser percorrido por essas *startups*, que necessitarão de investimentos significativos em marketing para atingir a essas pequenas empresas que ainda utilizam de processos tradicionais, pois, se os empresários não conhecerem as soluções propostas e os benefícios que podem ser alcançados de maneira efetiva, dificilmente irão implantar algo tão novo em suas empresas.

O caminho para as HR Techs está livre devido à baixa concorrência nesse segmento e ao grande número de empresas brasileiras com processos de RH deficientes. Juntamente com a ideia de que o “capital humano”, termo criado pelo economista Theodore Schultz na década de 1960 para enfatizar o valor das capacidades humanas, tão ascendente nos dias de hoje, corrobora com o fato de que as mudanças que visam a valorização do ser humano, principalmente dentro das organizações, são necessárias. Assim, as empresas atuantes nesse segmento e com propostas efetivas terão muitos mais espaços para atuar e se solidificar.

3.1 Grandes empresas já utilizam HR Techs

O número de HR Techs de modo geral está crescendo exponencialmente. Com esse desenvolvimento, elas estão conquistando principalmente as grandes empresas

nacionais e multinacionais de diferentes segmentos. Dentre as *startups* mais requisitadas destacam-se a Gupy e a Kenoby, empresas de pouca idade, fundadas em meados de 2015 e que já contam em seu portfólio com empresas de renome como, por exemplo, a Vivo, McDonald’s, Grupo Pão de Açúcar, Leroy Merlin e Tigre.

Um dos motivos que podem ter levado essas empresas à implantação desses sistemas é o imenso número de candidaturas. Por diversos fatores, porém, de modo predominante a imagem dessas empresas já consolidadas, faz com que se tornem objeto de desejos de muitos profissionais, seja pela estabilidade, condições de trabalho, valorização do colaborador ou salários acima da média.

Sendo assim, essas empresas recebem diariamente milhares de candidaturas. Às vezes, uma única vaga recebe milhares, iniciando os desafios do recrutamento e da seleção. Anteriormente, esse processo demandava muitas horas de trabalho e várias pessoas empenhadas, gerando custos altíssimos com pessoal e com empresas terceirizadas que nem sempre estão alinhadas com a cultura organizacional e com o perfil desejado pelo contratante.

Atualmente, essas grandes empresas, utilizando de processos automatizados das HR Techs, conseguem reduzir o índice de outro fator problemático nas contratações, que é a parcialidade na decisão, como, por exemplo, o recrutador ter certos preconceitos estabelecidos e não considerar isoladamente as habilidades e competências dos candidatos, aprovando-os ou reprovando-os pelos simples vieses pessoais, e isso é um ganho para o mercado como um todo.

Além da desburocratização dos processos, as grandes empresas alcançaram ganhos de produtividade, redução de custos e agilidade, atraindo os talentos adequados e reduzindo o número de colaboradores desligados durante o período de experiência por falta de aderência a vaga. Ademais, as empresas conseguem formar um banco de dados completo com informações precisas e disponíveis em tempo hábil.

4 AGREGANDO PESSOAS E ATRAINDO TALENTOS

Segundo Chiavenato (2000), para uma empresa ser bem-sucedida deve-se pensar em toda sua estrutura organizacional. Para isso, conhecer o capital humano é de fundamental importância.

A eficiência de uma organização está diretamente relacionada a de gestão de pessoas, sendo necessário superar os percalços que surgirem, para assim poder criar um clima organizacional bem estruturado, com profissionais motivados e engajados em ser estar alinhado com os valores e objetivos da empresa.

O grande desafio se dá internamente, porque o cenário atual tem passado por grandes transformações nos últimos tempos caracterizadas pelas incertezas destas novas mudanças e pelas intensificações tecnologias utilizadas pelas *startups* de se reinventar para serem capazes de atender ao novo mercado.

Com as interações para gerenciamento de pessoas e talentos, se faz necessário uma gestão eficiente para acompanhamento constante das ações de cada profissional que trabalha para a organização, no sentido de mensurar o seu papel fundamental e o seu desempenho. Desta forma, agrega-se valor tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Melo (2017) cita seis passos para gestão de pessoas a serem aplicados nas organizações como forma de guiar as melhores ações do setor de RH. São elas:

- Agregar
- Aplicar
- Recompensar
- Desenvolver
- Manter
- Monitorar

Assim, é possível garantir que os valores dos funcionários estejam alinhados ao planejamento da empresa, garantindo sua boa execução e o alcance dos objetivos.

4.1 As Mudanças no setor de recursos humanos causados pelas HR Techs

Conforme Guimarães (2020), o mercado vem mudando rapidamente e, hoje, as companhias vivem uma transição digital disruptiva. Para se adequar à nova realidade, é necessário contar com a ajuda de todas as tecnologias possíveis em todos os setores do negócio, principalmente no RH. O que acelera esse processo são as HR Tech. Elas possibilitam que o setor atue de maneira mais estratégica dentro das empresas.

Isso ocorre por causa da melhoria na gestão do tempo, o que possibilita o desenvolvimento de um maior número de estratégias. A utilização dessas ferramentas em conjunto tem como um dos objetivos principais a criação de vantagem competitiva para as empresas frente ao mercado em constante transformação, não limitando-se a um setor ou área específica, mas representa uma realidade que impacta principalmente as grandes empresas de todos os setores da economia.

Diante desse cenário, surgiu a necessidade da aquisição de talentos, termo recente que segundo a consultoria internacional Bersin by Deloitte, trata-se de “uma metodologia estratégica para identificar, atrair e integrar talentos de alta performance e profissionais bem qualificados”. Para Marcela Azevedo (2020), consultora e especialista em gestão estratégica de pessoas, representa “uma abordagem cíclica voltada para a construção de relacionamentos, antecipando futuras necessidades de contratação e criando um grupo sustentável de candidatos.”

O conjunto de fatores mercadológicos expostos, trazem em pauta a necessidade de adaptação dos processos tradicionais de recrutamento, seleção e retenção de talentos, dando origem a releitura desses processos via *startups* de recursos humanos, as “HR Techs”, que utilizam tecnologias de forma efetiva para conectar os candidatos às oportunidades adequadas ao seu perfil e fornecem para as empresas plataformas com informações confiáveis, precisas e já filtradas por categorias,

otimizando o tempo e auxiliando na tomada de decisão, principalmente no momento de contratações.

O resultado da relevância dessas empresas se percebe pela aderência efetiva do candidato escolhido à vaga e, conseqüentemente, contratações assertivas que auxiliam para um maior índice de satisfação e retenção de colaboradores nas empresas. Tal fato é ratificado por Brian Chesky cofundador da Airbnb (2012) que afirma em uma entrevista para o site Dinheirama que “nossos colaboradores são a chave de tudo o que torna a Airbnb excelente, até porque contratamos pessoas intensamente apaixonadas e que sempre pensam ‘grande’ e globalmente em tudo o que fazem” o que demonstra que a área de RH passa a ser mais estratégica do que operacional e a desburocratização de processos e foco nas pessoas são pilares fundamentais para o crescimento exponencial das *startups* desse segmento. Ela trabalha com processos de recrutamento e seleção em plataformas digitais, desta forma favorece a inovação do setor e possibilita uma melhor gestão de tempo, facilitando assim maior abrangência entre os candidatos e a empresa que está contratando.

As *startups* desse segmento podem seguir demandas de diferentes verticais, como *talent acquisition*, *employee engagement*, treinamento & desenvolvimento e muitos outros aspectos que envolvem esse universo de recursos humanos, agregando valor ao RH.

Com a chegada das novas gerações ao mercado de trabalho, as empresas tiveram que se moldar e aplicar novos formatos de recrutamento e seleção. De acordo com pesquisas realizadas HR Thinking (2019), quando falamos em formulários de inscrição muito extensos, descobriu que 61% dos talentos desistem de se inscrever para a vaga por conta disso. Já 55% dos candidatos, deram nota 9 ou 10 para inscrições feitas por meio de *chatbot*. Ou seja, os próprios candidatos estão abertos para a inovação.

Outro exemplo é a Pin People, uma HR Tech que utiliza a inteligência artificial em sua plataforma e cruza e monitora dados dos candidatos para aumentar a produtividade, melhorar a cultura organizacional e a experiência do funcionário.

Desta forma, busca-se pessoas que realmente possuem o perfil e uma conexão com as vagas ofertadas.

Uma HR Tech agrega de forma positiva as facilidades que as tecnologias nos proporcionam, além de um novo modelo de cultura organizacional. Assim, o RH se destaca de forma inovadora e estratégica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante um bom planejamento alinhado a tomada de decisões para melhor direcionar e representar a organização, com objetivo de se alcançar as mudanças propostas pela indústria 4.0 que exige comprometimento, entendimento do negócio e inovação. É preciso vencer os tabus em relação das mudanças a serem feitas nas organizações, especificamente no setor de RH. As HR Techs vêm como forma de solucionar problemas e propor soluções de forma mais ágil e de acordo com a necessidade de cada empresa. O RH tradicional deve absorver aquilo que for útil para sempre beneficiar as organizações.

Enfim, refletir sobre as questões mais importantes, o quanto estas mudanças vieram para contribuir. Entender o papel do RH no desenvolvimento e captação de talentos, comprometido com valores e pessoas, contando com ações eficientes e eficazes para o setor, que realmente sirva para mudanças de bem comum. E saber receber as mudanças propostas pela era digital da indústria 4.0, se adequar a estas mudanças, alinhadas com a visão e valores de cada organização.

Visando não ficar para trás em meio ao mercado e aos seus concorrentes as empresas de consultoria de RH estão sendo impactadas por estas mudanças, pois os clientes cobram cada vez mais processos seletivos mais focados e dinâmicos do que os praticados pelas empresas tradicionais.

Um dos maiores impactos deste contexto se relaciona ao mercado de trabalho e à oferta de mão de obra disponível. As indústrias necessitam ampliar a eficiência para ter competitividade perante os negócios globais, por outro lado, é possível se deparar com o risco de desemprego que já existe com a automação industrial.

Conclui-se que as HR Techs surgiram para atender às necessidades e propor ações mais eficazes, mas com uma consciência bem estruturada e direcionada. Aprimorar conceitos para uma forma de evitar problemas, expandir os nichos de mercado, gerando valor, sempre pensando em ampliar as habilidades técnicas, profissionais e pessoais.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Bruno. 5 tendências para o futuro do trabalho no RH: por Tom Haak. *BluePrintt*, 2018. Disponível em: <https://blueprintt.co/artigos/tendencias-no-rh/>. Acesso em: 16 maio 2020.
- AZEVEDO, Marcela. Talent Acquisition é diferente do recrutamento? *RH portal*, 2019. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/talent-acquisition-e-diferente-do-recrutamento/>. Acesso em: 15 mar. 2020.
- BASSO, Carlos. Quais os principais desafios na gestão de pessoas atualmente. *Administradores.com*, 2016. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/quais-os-principais-desafios-na-gestao-de-pessoas-atualmente>. Acesso em: 03 jun. 2020.
- CAPITAL HUMANO: por que é importante para as empresas? *Blog Vaipe*, 2018. Disponível em: <https://vaipe.com.br/blog/capital-humano/>. Acesso em: 07 jun. 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2014.
- DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS BRASIL. *Blog Xerpa*, 2018. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/desafios-da-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 07 jun. 2020.
- FERNANDES, Francisca. O novo profissional de recursos humanos. *Administradores.com*, 2019. Disponível em: administradores.com.br/artigos/o-novo-profissional-de-recursos-humanos-1. Acesso em: 07 jun. 2020.
- FERNANDES, Tatiana. HR Tech: Conheça as 6 delas na feira de inovação (parte 1). *Blog GUPY*, 2019. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/hr-tech>. Acesso em: 16 mar. 2020.
- GUIMARÃES, Bruna. O Guia indispensável sobre HR Techs: o que você deve saber. *Blog GUPY*, 2019. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/guia-hr-techs>. Acesso em: 08 mar. 2020.
- HR TECH: entenda o que é e qual sua importância. Kenoby, 2019. Disponível em: <https://kenoby.com/blog/hr-tech>. Acesso em: 08 mar. 2020.

JORNAL DE NEGÓCIOS DO SEBRAE/SP. HR Techs: startups de RH encontram caminho livre para crescer. Exame, 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/hr-techs-startups-de-rh-encontram-caminho-livre-para-crescer/>. Acesso em: 10 maio 2020.

MAFFIA, Juliana. Como as HR Tchs estão mudando o setor de Recursos Humanos? *Blog HSM*, 2020. Disponível em: <https://www.hsm.com.br/hr-techs/>. Acesso em: 10 maio 2020.

MELO, Marcela. Conheça os 6 processos de gestão de pessoas para sua empresa. *Contrate Desenvolvedor*, 2017. Disponível em: <https://contratedesenvolvedor.com.br/processos-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 07 jun. 2020.

O QUE É AQUISIÇÃO DE TALENTOS E COMO ISTO AJUDA NO FUTURO DAS EMPRESAS. *Foursales*, 2019. Disponível em: <http://www.foursales.com.br/2018/06/01/aquisicao-de-talentos/>. Acesso em: 15 mar. 2020.

O QUE É HR TECH E COMO ACELERAR O RH DA SUA EMPRESA. *Blog Revelo*, 2019. Disponível em: <https://blog.revelo.com.br/o-que-e-hr-tech/>. Acesso em: 16 maio 2020.

PEREIRA, Ricardo. Dinheirama Entrevista: Brian Chesky, CEO e cofundador da Airbnb. *Dinheirama*, 2012. Disponível em: <https://dinheirama.com/dinheirama-entrevista-brian-chesky-ceo-e-co-fundador-da-airbnb/>. Acesso em: 15 mar. 2020.

RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão de Pessoas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

VILELA, Pedro Rafael. Pequenas empresas garantem saldo positivo de empregos, mostra Sebrae. *Agência Brasil*, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-07/pequenas-empresas-garantem-saldo-positivo-de-empregos-mostra-sebrae>. Acesso em: 07 jun. 2020.