



XVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación (ALAIC)

La Comunicación como Bien Público Global:

Nuevos lenguajes críticos y debates hacia el porvenir

Buenos Aires, Argentina, 26 al 30 de septiembre de 2022

Organizan

- ❖ Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación (ALAIC).
- ❖ Federación Argentina de Carreras de Comunicación Social (FADECCOS).

PLANTILLA PARA PRESENTACIÓN DE PONENCIA COMPLETA

Ponencia presentada al GI 4 - Comunicación y trabajo

A experiência do descarte: uma tecnografia da plataforma de recrutamento e seleção Gupy

The disposal experience: a technography of the Gupy recruitment and selection platform

Fabrizio Barili ¹

¹ Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Ciências da Comunicação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Membro da linha de pesquisa Cultura, Cidadania e Tecnologias da Comunicação, Membro do laboratório de investigação sobre trabalho digital Digilabour, fabriciobarili@gmail.com.



Resumo: The process of recruiting and selecting workers, as a result of more and more candidates for the same vacancies, created a scenario in which tools that could handle and automate the screening and follow the steps were consolidated. In the present study, the Gupy platform - and its artificial intelligence called GAIA - carry elements that are present in order to optimize steps previously intended for HR professionals when selecting, classifying and ordering - and even discarding applications - automatically. In this way, from elements present on the company's website, technology portals and candidates' testimonies, I present which automation and imaginary elements are present on the platform in question. The research, in its analysis, considers that the deep platforming of these processes contributes to the reinforcement of situations that already exist even before the platform exists.

Palabras Clave: Trabalho, tecnografía, recrutamento e seleção

Abstract: The process of recruiting and selecting workers, as a result of more and more candidates for the same vacancies, created a scenario in which tools that could handle and automate the screening and follow the steps were consolidated. In the present study, the Gupy platform – and its artificial intelligence called GAIA – carry elements that are present in order to optimize steps previously intended for HR professionals by automatically selecting, classifying and ordering and even refusing applications. In this way, from elements present on the company's website, technology portals and testimonies from candidates and candidates, I present which automation and imaginary elements are present on the platform in question. The research, in its analysis, considers that the deep



platforming of these processes contributes to the reinforcement of situations that already exist even before the platform exists.

Key words: Work, technography, recruitment and selection

Introdução

Atrair e selecionar talentos para as empresas era uma tarefa que, até tempos atrás, consistia em entregar currículo na recepção, ou ser indicado por alguém que já fazia parte da empresa, passar por processos de entrevista e seleção. Para isso, era necessário que o candidato ou candidata ficasse frente a frente com os recrutadores configurando assim as etapas necessárias para identificar traços comuns entre os desejos da empresa e indispensáveis à vaga e aqueles que o candidato ou candidata possuem.

No entanto, há algum tempo algumas empresas sentiram a necessidade de facilitar esse processo. Serviços especializados na divulgação, seleção e triagem de candidatos se popularizou e, com a pandemia, se tornou mais necessário uma vez que o contato físico e presencial se tornou restrito por quase dois anos. Assim, pouco a pouco, candidatar-se à vagas de emprego passou a ser realizada por plataformas designadas para isso tornando-se quase que um marketplace de vagas e candidatos.

No cenário nacional, um dos maiores expoentes, a plataforma de recrutamento e seleção Gupy, recebeu um aporte de R\$40.000.000,00 e adquiriu a concorrente Kenoby, crescendo, só em 2020, o total de 25%² na sua participação de mercado e, frente à uma

² Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/empreendedorismo/startup-de-recrutamento-online/>. Acesso em 27/04/2022



necessidade de digitalizar os processos de recursos humanos, a plataforma atingiu a marca de mais de 10 milhões de usuários. No site³, a marca promete – a partir da sua mais avançada inteligência artificial denominada GAIA – realizar o processo de contratação da forma mais rápida e efetiva.

Após a contratação dos serviços da Gupy, profissionais de recursos humanos cadastram os requisitos das vagas, publicam na plataforma – e em plataformas terceiras como LinkedIn - e passam a receber as candidaturas. A empresa – Gupy – responsabiliza-se por gerenciar todas as etapas dos processos, migrando os candidatos entre as diferentes etapas do processo seletivo reduzindo em partes o contato dos profissionais de RH com os participantes.

Neste estudo, parto da afirmação de O’neil (2020) que tais ferramentas de recrutamento e seleção não facilitam a contratação, mas sim, o descarte dos trabalhadores. Em conjunto, adoto o conceito de **plataforma** (Poell, Nieborg, and Van Dijck 2020) e do método proposto por Bucher (2018), a **tecnografia**, para compreender como se dão as relações entre candidatos e a plataforma Gupy e como se potencializam as relações de curadoria de candidatos a partir de recursos como Inteligência Artificial e Ranqueamento, dentro da plataforma a partir da **experiência do descarte**.

O que se pretende discutir, a partir desse estudo, são os momentos em que há a intervenção humana ou da máquina e como que a plataformização – apoiada na extensa coleta e processamento de dados e automação – transforma o processo de recrutamento

³ Disponível em: www.gupy.io. Acesso em 27/04/2022



e seleção de candidatos ao buscar a redução da ação humana em prol da maior agilidade e eficiência.

A Gupy como plataforma e a plataformização dos processos de recrutamento e seleção

O conceito de plataforma abordado neste artigo parte de uma série de elementos descritos por Poell et al. (2020) voltados às interações sociais e infraestrutura, deixando de lado – para este fim – o aspecto econômico. São eles: (i) mercados de dois lados, que conectam àqueles que oferecem um produto ou serviço com àqueles interessados em tal; (ii) infraestruturas que organizam, ordenam e gerenciam as interações; (iii) a forma com que as plataformas (re)programam, moldam e personalizam as interações entre os usuários finais criando um processo sistemático e algorítmico de coleta e circulação de dados gerando imaginários naqueles que participam e interagem.

Para tal, começo pela ideia da existência de uma solução ofertada e desenvolvida a fim de atender necessidades: otimização do processo de recrutamento e seleção. Dessa forma, há a necessidade da implementação de processos automatizados baseados em algoritmos que operam por meio da coleta e tratamento sistemático de dados. A partir do processamento, o resultado são ativações, modulações de comportamento, potencializações e/ou restrições de possibilidades bem como a produção de imaginários por parte dos candidatos que participam do processo de recrutamento e seleção. Mais adiante, apresento pontos que mostram que tanto a empresa que desenvolve a solução



quanto as empresas que contratam observam benefícios e vantagens na hora de avaliar um número crescente de aplicações às mesmas vagas⁴.

Como parte da lógica de operação dessas plataformas, os algoritmos e os dados são os elementos cruciais na etapa de classificação dos candidatos. Para que ele possa exercer sua função, é fundamental que as lógicas presentes estejam alinhadas com as expectativas do tratamento das informações que entram e a forma com que elas saem. Desta forma, o algoritmo atua de forma a analisar - e até modificar - os dados que entram no sistema com o intuito de retornar aos profissionais de RH as informações mais relevantes. Índice de adequação à vaga, filtros por candidatos a partir de critérios mapeados – localização, tipo de vínculo esperado, faixa salarial pretendida, escolaridade – bem como a automação de alguns processos descartando pessoas das quais não atendem às necessidades ou desejam, por exemplo, salários maiores do que a empresa pretende oferecer, são algumas das funcionalidades que a Gupy disponibiliza.

Como forma de dar conta de um número cada vez maior de empresas, vagas e candidatos, a plataforma se apropria de tecnologias como a Inteligência Artificial denominada GAIA que, segundo a Gupy é a “primeira e mais robusta solução de inteligência artificial para R&S do Brasil”⁵ e que permite, se utilizada conforme foi desenvolvida, “aumentar sua eficiência em até 75%, recomendando os candidatos com mais aderência na vaga nas primeiras colocações do ranking”⁶. Neste sentido, todo o aparato tecnológico é visto como um aliado ao processo de seleção dos candidatos por

⁴ Segundo dados presentes na própria plataforma ao afirmar que a cada hora entram + de 3.500 inscrições. Disponível em <https://www.gupy.io/sobre-a-gupy/>. Acesso em 19 de julho de 2022.

⁵ Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gaia-inteligencia-artificial-gupy>. Acesso em 17 de julho de 2022.

⁶ Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gaia-inteligencia-artificial-gupy>. Acesso em 17 de julho de 2022.

parte dos recrutadores, removendo-os em parte do processo de avaliação dos perfis e deixando a cargo da plataforma o ranqueamento de quem está mais próximo da vaga ofertada.

O cenário oferecido por essa plataforma que opera no processo de recrutamento e seleção não afeta somente o processo em si no que se refere à velocidade e ‘acuracidade’, mas, nas experiências e percepções dos candidatos. A forma que elas (re)programam, moldam e operam nas relações, acabam por facilitar – por um lado – a aplicação à diversas vagas simultaneamente e – ao mesmo tempo – inunda cada uma das vagas com diferentes submissões. A partir da interface, a pessoa candidata possui algumas informações disponibilizadas pela plataforma como a etapa da qual está, quais as próximas fases do processo, quantas pessoas fazem parte da etapa, qual a data da última movimentação, há quanto tempo a vaga está em aberto, entre outros. Alguns canais de comunicação também são oferecidos para que candidatos e candidatas possam tirar dúvidas com as equipes recrutadoras. Com tudo registrado pela plataforma, cada interação do usuário passa a ser mapeada e registrada o que pode implicar em certas performances diferentes, principalmente no momento da qual aparecem perguntas e testes com a finalidade de definir o ‘perfil cultural’, ou a ‘personalidade’ e se estes estão de acordo com a visão da empresa. As inúmeras etapas do processo seletivo acabam por desgastar os candidatos e tais testes tem sua finalidade questionada, segundo a matéria do **Canaltech**⁷, testes longos, complexos e por vezes não alinhados com os propósitos da vaga são frequentes, o que torna o processo cansativo. Como abordarei mais adiante, as pessoas entrevistadas

7

Disponível em: <https://canaltech.com.br/empreendedorismo/plataformas-de-selecao-de-emprego-sao-criticadas-por-errarem-na-automatizacao-195985/>. Acesso em 17 de julho de 22.



carregam consigo alguns imaginários de como tal ferramenta opera na categorização de seus perfis e como elas atuam no ranqueamento de suas aplicações, o que, de certa forma, contribui para mudanças de atitude na hora de inserir certas informações na plataforma.

A partir dos pontos apresentados acima, a Gupy se configura como uma plataforma tanto pela clara digitalização dos processos quanto pelo discurso presente no site: “Com nossos softwares⁸ de Recrutamento & Seleção e Admissão, junto da mais avançada inteligência artificial, sua empresa vai contratar de forma mais rápida e efetiva, sempre”⁹ quanto pelas relações da qual faz mediação abstraindo os processos já existentes de recrutamento e seleção no seu fluxo de operação.

Prosseguindo para a plataformização, definida segundo Poell et al (2020) como a penetração dessas infraestruturas em processos econômicos, estruturas governamentais, em diferentes setores econômicos e esferas da vida, a Gupy se insere no cenário que transforma as formas de relação e busca constantes inovações implementando novas tecnologias de análise e perfilamento seja por desenvolvimento próprio ou adquirindo outras empresas. Além disso, o movimento do mercado em adotar tais ferramentas no cotidiano é um reflexo da necessidade de otimizar processos, ganhar velocidade e reduzir custos. As relações já existentes entre recrutadores e candidatos, ao serem mediadas por esses elementos digitais, limitam-se aos *affordances*¹⁰ das plataformas e podam certas relações pré-existentes, ficando reféns dos moldes e vieses das plataformas. A Gupy, neste

⁸ Apesar da existência do termo software, partimos da análise da Gupy como uma plataforma pelos motivos citados no conceito do termo.

⁹ Disponível em: <https://www.gupy.io/>. Acesso em 17 de julho de 2022.

¹⁰ *Affordance* são as limitações e possibilidades que os artefatos digitais aplicam na relação entre os utilizadores e a interface.



cenário, é elemento participante da plataforma dos processos de recrutamento e seleção de candidatos automatizando a curadoria dos candidatos a partir da sua camada de 'inteligência' e métodos de operação que estão transformando a experiência de se aplicar às vagas numa relação maquínica.

Método

Por ser uma plataforma digital mediada por algoritmos, que atuam por meio dos dados, condicionadas pelas *affordances* e construídas sob vieses, fica um tanto difícil estudar a partir da análise desses códigos e lógicas digitalizadas. Dependendo apenas do acesso ao código-fonte limita os estudos digitais por diferentes pontos: o primeiro é o próprio acesso que, por proteção à propriedade intelectual e de mercado, se restringe apenas às pessoas desenvolvedoras; o segundo é a necessidade de compreender as linguagens de programação aplicadas e as abstrações existentes; o terceiro são as tecnologias de aprendizado de máquina¹¹ que são acopladas nessas plataformas e terceirizam parte das ações e análises realizadas. Desta forma, para não tratar a caixa-preta como algo inacessível e incognoscível encontro, no trabalho de Bucher (2018), a tecnografia como método capaz de observar o que pode ser percebido, explorado e inferido.

A tecnografia abre margem ao estudo dessas infraestruturas por diversos caminhos. No entanto, para este trabalho, focarei em apenas dois. São eles: (i) a partir da inscrição sociológica dos algoritmos observando sua atuação e práticas observando com eles

¹¹ No caso da Gupy, a IA aplicada é o Watson da IBM. Fonte: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em 17 de julho de 2022.



inscrevem ideologias, visões de mundo, (ii) os imaginários presentes nas pessoas que tem contato com o algoritmo a partir da coleta e análise das formas de diálogo e disputas e da forma que percebem os inputs e outputs dos. Desta forma, busco e apresento pontos da visão solucionista e tecnocrata da empresa Gupy e outra por parte dos candidatos que, nas suas experiências, criam seus imaginários e relatos.

A dinâmica do poder, inscrito no algoritmo, segundo Foucault (1987), se apresenta pela distribuição assimétrica de ação entre os diferentes pontos de interesse. De um lado, aqueles que desejam a máxima performance e redução de tempo e custo na contratação de pessoas. Do outro, candidatos que desejam uma vaga, são perfilados e ordenados pelas regras obscuras dos algoritmos – em modo silencioso – dos quais não fazem ideia sob quais aspectos estão sendo observados e classificados. Desta forma, como Bucher (2018) propõem, deve-se desvendar a forma da qual tal tecnocultura é construída a partir dos seus artefatos a fim de compreender como as relações se imbricam em tais tecnologias. Assim, emerge, a partir de abordagens tecnográficas, o reconhecimento dos mecanismos atuantes no ranqueamento, exclusão e seleção de perfis de candidatos bem como dos vieses, inerentes à construção das lógicas, sendo estes, elementos construídos a partir de intencionalidades das empresas como a Gupy.

Como fonte de informações para análise, foi observado o conteúdo institucional no site da plataforma Gupy¹² e participações em matérias relacionadas ao tema “Recrutamento e Seleção”¹³. Já, para compreender as experiências dos candidatos, iniciei uma pesquisa no LinkedIn com a seguinte pergunta: “Você já se sentiu descartado ou

¹² Disponível em: <https://www.gupy.io/>. Acesso em 19 de julho de 2022.

¹³ MOSTRAR SITES



descartada AUTOMATICAMENTE por plataformas de emprego?” a qual obtive 58 respostas. Destas, 51 afirmaram que tiveram alguma experiência e, por meio de um formulário no *Google Forms*, solicitei que estas descrevessem o ocorrido, no entanto, obtive apenas 9 respostas.

Evoluindo na forma de contratar com a Gupy¹⁴

As inscrições sociológicas dos algoritmos, defendidas por Bucher (2018) aparecem quando estes são postos em prática. No entanto, antes mesmo disso, parte de uma estratégia de marketing das empresas oferecer suas soluções como algo desejável, que solucionará um problema. Desta forma, observar o site da Gupy reflete numa escolha de perceber quais são os pontos destacados, quais discursos aplicados e quais as ‘promessas’ que a plataforma disponibiliza para os profissionais que estão procurando por soluções deste tipo.

Na página inicial, há uma provocação ao leitor a evoluir na forma de contratar a partir dos softwares de recrutamento, seleção e admissão que andam junto à ‘mais avançada inteligência artificial’ que permite ‘contratar de forma mais rápida e efetiva, sempre’. Na etapa de recrutamento, potencializada pela plataforma e que resulta em mais de 1 milhão de aplicações mensais e reflete em mais de 790 pessoas por vaga nas empresas com mais de 5 mil colaboradores, desafia qualquer profissional de RH. A alta concorrência necessita, no entanto, de uma grande quantidade de esforços – se fosse realizada por humanos -, mas que conta com as ferramentas desenvolvidas pela

¹⁴ O título faz uma referência à forma que a plataforma se apresenta já na home do site. Disponível em <https://www.gupy.io/>. Acesso em 19 de julho de 2022.



plataforma a fim de acelerar o processo. Para isso, entra a camada técnica que se configura, principalmente, pela atuação da GAIA, nome dado ao recurso de IA da empresa Gupy. A missão dos algoritmos de IA, segundo a página de suporte da própria empresa¹⁵ é “uma leitora ultrarrápida capaz de ler e ranquear as pessoas candidatas em questão de segundos, levando em consideração mais de 140 características” (GUPY, 2022) das pessoas selecionadas¹⁶. A missão, ainda segundo a empresa, é aprender a identificar os perfis que melhor se encaixam às vagas combinando características da empresa, deixando de lado vieses e julgamentos e focando em competências e perfil cultural fornecendo contratações ágeis, justas e encantadoras. O papel do algoritmo, neste cenário, é de ler, tentar interpretar, encontrar elementos para ordenar os perfis, gerenciar quem passará para a próxima etapa e quem será descartado. A velocidade e a atuação antes do ser humano faz dessa funcionalidade um atrativo interessante que economiza recursos e acelera o processo.

Figura 1: Alguns pontos de avaliação da GAIA

15

Disponível

em:

<https://support-companies.gupy.io/hc/pt-br/articles/1260802592370-Como-a-intelig%C3%A9ncia-artificial-da-Gupy-funciona>. Acesso em 19 de julho de 2022.

16

Disponível

em:

<https://support-companies.gupy.io/hc/pt-br/articles/1260802592370-Como-a-intelig%C3%A9ncia-artificial-da-Gupy-funciona> . Acesso em 19 de julho de 2022.



Fonte: Site Gupy (2022)¹⁷

Dados apresentados a partir de empresas que tiveram sucesso, pretendem demonstrar a efetividade dos recursos presentes na plataforma: Embraer que aumentou em 70% a assertividade na triagem (um aumento considerável frente aos 20% anteriores à contratação da plataforma), a empresa Quinto Andar que reduziu em 50% o tempo de recrutamento e seleção e 35% no processo de triagem¹⁸. Ainda, há um arquivo em PDF que demonstra a atuação da GAIA em cada etapa do processo (atração, triagem, seleção e

¹⁷ Disponível em:

<https://support-companies.gupy.io/hc/pt-br/articles/1260802592370-Como-a-intelig%C3%Aancia-artificial-da-Gupy-funciona>. Acesso em 19 de julho de 2022

¹⁸ Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gaia-inteligencia-artificial-gupy>. Acesso em 19 de julho de 2022.



análise de indicadores)¹⁹. Neste ponto, os efeitos ‘positivos’ que orgulham a Gupy a ponto de transformar em material publicitário reforça a eficácia e a necessidade de contratar tais serviços.

Como *token*²⁰ da boa atuação da sua IA, a Gupy exhibe o retorno sobre investimento (ROI) sobre a contratação da plataforma²¹ apresentando dados que mostram mais de 70% dos candidatos selecionados entre as 10 primeiras colocações do ranking e dos 80% que estavam entre os 25% primeiros colocados. Com isso, a eficiência da inteligência artificial tende a demonstrar que ela não é somente ágil, mas que corresponde às expectativas das pessoas recrutadoras ao selecionar os melhores perfis e estes poderiam ser os mesmos que profissionais de RH pudessem preferir.

A automação de processos também faz parte das atribuições da GAIA. Segundo a própria Gupy, em cenários que as pessoas recrutadoras não dispõem de muito tempo para dar retornos aos candidatos, “possível identificar os candidatos que não possuem o encaixe com a vaga e programar e-mails com feedback do processo”²². Neste sentido, vê-se a automação como um elemento que se configura como intermediária entre recrutadores e candidatos, não necessitando da intervenção humana nas ações de descarte.

¹⁹ Disponível em <https://www.gupy.io/hubfs/Infografico-como-a-IA-da-gupy-atua-no-recrutamento.pdf>. Acesso em 19 de julho de 2022.

²⁰ A palavra Token foi usada como ‘validador’, aquele que dá o aval de veracidade à funcionalidade.

²¹ Disponível em: <https://www.gupy.io/roi>. Acesso em 19 de julho de 2022

²² Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/beneficios-da-inteligencia-artificial-no-recrutamento>. Acesso em 19 de julho de 2022.



A inteligência artificial, a partir da análise de rotatividade dos trabalhadores contratados pela sua própria plataforma, busca reduzir tal métrica ao buscar identificar quais perfis de candidatos correspondem aos pensamentos organizacionais. Assim, a partir das contratações realizadas, há formas de aferir as probabilidades de uma pessoa admitida permanecer na vaga de emprego. No entanto, para mensurar isso, observa apenas o motivo da permanência ou da não permanência, sem levar em consideração as motivações internas ou externas. Neste sentido, tanto àquelas pessoas quanto àqueles perfis que condizem com uma maior rotatividade, independente do motivo, acaba por desenhar grupos de pessoas mais propensos à permanência ou não dessas ocupações.

Em linhas gerais, a necessidade de dar vazão ao processo de recrutamento e seleção de tantos candidatos é o desafio que a plataforma Gupy pretende resolver. Para isso, aplica em seu fluxo e interpretação de mundo pontos de checagem, de verificações, alertas e até automações com a intenção de acelerar a tarefa de selecionar os melhores candidatos e reduzir custos que partem das demissões de ambas as partes (colaborador ou empregador). Por fim, são nesses pontos de melhores resultados, menores custos de operação e de uma ‘inteligência artificial’ capaz de atender aos anseios que a Gupy – e outras empresas do mesmo ramo – acabam por adentrar nos processos de RH das empresas.



A plataforma vista pelos candidatos

Na situação de candidato ou candidata, a plataforma apresenta menos funcionalidades. Ao ingressar no sistema, há possibilidades de cadastrar as informações²³ individualmente ou submeter o currículo em formato que possibilite a leitura automática. A partir deste ponto, os dados que são inseridos na Gupy passam a ser analisados e a ordenação é realizada e dois caminhos podem ocorrer, seguir para a próxima fase ou ser descartado do processo.

No primeiro cenário, o candidato pode encontrar testes de personalidade, de cultura empresarial, lógica etc. Nestes, ainda podem questões eliminatórias como apresentado na imagem abaixo em que, dependendo da resposta apresentada pelo candidato, pode ocorrer a eliminação automaticamente.

²³ Nome, gênero, idade, endereço, experiências profissionais, formação educacional etc.



Figura 2: Perguntas eliminatórias

Pré-requisitos (etapa eliminatória)

ⓘ Atencão: Essa etapa possui pré-requisito(s) eliminatório(s) definidos pela empresa com base nas exigências da vaga. Revise com atenção antes de finalizar, as respostas abaixo não poderão ser editadas futuramente.

1. Possui estrutura e equipamentos necessários para trabalhar de forma remota? (eliminatória) *

Sim

Não

2. Sobre o tipo de contrato PJ (pessoa jurídica/ CNPJ): (eliminatória) *

Estou de acordo e possuo CNPJ ativo

Estou de acordo, mas não possuo CNPJ ativo ainda

Trabalho apenas em regime CLT

3. Qual a faixa salarial que está avaliando? (Modalidade PJ) (eliminatória) *

R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00

R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00

R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00

R\$ 5.001,00 ou mais

4. Assinale as alternativas as quais possui experiência: .

Experiência prévia no gerenciamento de redes sociais com campanhas orgânicas e pagas (Instagram, LinkedIn, Facebook e YouTube):

Experiência prévia na liderança de times:

Experiência em campanhas de marketing digital:

Conhecimento em estratégias de Inbound Marketing:

5. Assinale as alternativas as quais possui experiência e/ou conhecimento: *

Experiência em liderança de forma remota;

Conhecimento no mercado imobiliário;

Experiência com CRMs (Active Campaign, Hubspot, RD Station, entre outros);

Conhecimento e experiência com Analytics, Marketing de Conteúdo e SEO;

Noções de HTML ou Wordpress.

6. Descreva uma ideia que você teve e considera hoje o seu maior "feito". Quais foram os resultados? *

Fonte: processo de recrutamento e seleção da Gupy

Figura 3: Confirmação das respostas eliminatórias

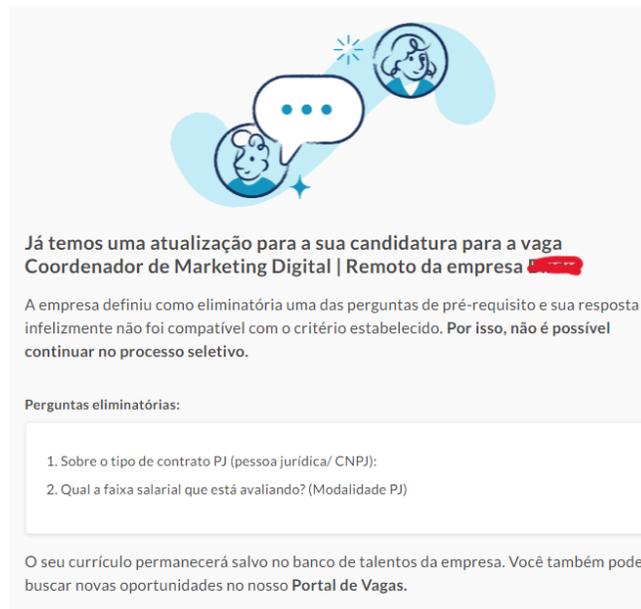
The image shows a confirmation dialog box titled "Revisão dos pré-requisitos eliminatórios" (Review of pre-requirements for elimination). The text inside asks if the user wants to confirm the sending of their answers. Below this, there is a section labeled "Respostas:" (Answers:) containing three questions with radio button options:

- 6. Possui estrutura e equipamentos necessários para trabalhar de forma remota? (eliminatória) *
 Sim
- 7. Sobre o tipo de contrato PJ (pessoa jurídica/ CNPJ): (eliminatória) *
 Trabalho apenas em regime CLT
- 8. Qual a faixa salarial que está avaliando? (Modalidade PJ) (eliminatória) *
 R\$ 5.001,00 ou mais

At the bottom of the dialog, there are two buttons: "Revisar" (Review) and "Confirmar" (Confirm).

Fonte: processo de recrutamento e seleção da Gupy

Figura 4: eliminação automática



Fonte: processo de recrutamento e seleção da Gupy

Nos relatos obtidos durante a pesquisa, os candidatos relataram momentos dos quais acreditam ter vivenciado exclusões automáticas. Segundo uma das respostas, “após responder automaticamente já recebi que não tinha os critérios necessários ou e-mail automático dizendo que a vaga foi encerrada ou já havia sido preenchida”, o que configura um processo automatizado de respostas caso algum critério não fosse de acordo, semelhante com um segundo relato, um pouco mais produto e que demonstra uma imaginação da pessoa que se candidatou:



Percebo que são configuradas questões de múltipla escolha, que de acordo com opção selecionada é realizado uma espécie de marcação ou mesmo um envio de e-mail automático com agradecimentos de interesse. Possíveis Fatores de exclusão; Tem "x" tempo de experiência? Possui "x" idioma ? Aceita modelo "x" de trabalho?

Outro fator apresentado é o da indicação. Para duas pessoas depoentes as respostas mais positivas foram provenientes de indicações. Uma delas se aplicou duas vezes na mesma empresa, para a mesma vaga, mas só obteve a contratação na oportunidade que inseriu uma indicação por alguém interno, a outra, das trinta submissões em diferentes empresas e cargos, as únicas duas entrevistas foram àquelas que tinham vínculo de alguém interno. O processo de indicação resulta, para quem indicou, em uma interface para confirmar ou não a indicação junto à uma justificativa que endosse a opção escolhida. Após inserida as informações, a equipe de RH pode analisar e optar por dar sequência ou não. Desta forma, pressupõem-se que dos critérios escolhidos pela Gupy para ordenar os candidatos, existe o fator da indicação, que torna os candidatos mais próximos da contratação.

Para aqueles que são descartados, o fator mais marcante é o recebimento de e-mails genéricos, com poucas informações e até em horários dos quais não se espera receber como, por exemplo, às 2 horas da madrugada ou cerca de minutos após a aplicação à vaga. A falta de clareza nas respostas, com mensagens amplas ou pré-formatadas, demonstra a clara automação não somente do descarte como da forma



de lidar com elas. Em um relato obtido através de um site de tecnologia²⁴, o e-mail da recusa era encaminhado por um endereço ‘no-reply’, ou seja, mesmo que a candidata quisesse responder à mensagem, solicitando alguma notícia sobre sua eliminação, não haveria resposta.

Ainda, pelo lado dos trabalhadores, há questões de performance na hora de aplicar às vagas. Em um caso relatado no LinkedIn²⁵ em maio de 2022, a profissional de TI Aline Camilo Sena afirma que resolveu testar a acuracidade da GAIA após ter sua candidatura descartada. Para isso, solicitou que sua irmã fizesse a mesma aplicação, a partir do perfil pessoal, respondesse todas as questões na alternativa “C” e, na etapa descritiva, **inserisse um texto aleatório, gerado pelo site Lorem Ipsum** . Para surpresa de ambas, a segunda aplicação foi selecionada para o próximo passo.

A publicação, segundo o site Baguete²⁶ pôs em xeque a eficácia do algoritmo o que, até o presente momento, pode ser o modelo vigente. Maneiras de diálogo e resistências ante aos aparatos tecnológicos são. A inserção de informações falsas, a fim de popular as bases de dados, busca, em dados momentos, atrapalhar ou dificultar a evolução e percepção dos algoritmos de aprendizado de máquina. Assim, ao dificultar a identificação

²⁴ Disponível em: <https://tecnoblog.net/especiais/processo-seletivo-longo-e-feedbacks-rasos-o-que-acontece-com-a-gupy/>. Acesso em 27 de julho de 2022.

²⁵ Disponível em: https://www.linkedin.com/posts/sena_rh-gupy-processoseletivo-activity-6931660773412737027-jMIU/. Acesso em 27 de julho de 2022.

²⁶ Disponível em: <https://www.baguete.com.br/noticias/19/05/2022/chutes-enganam-a-ia-do-gupy>. Acesso em 27 de julho de 2022.



de padrões de comportamentos torna-se mais difícil distinguir o que é um comportamento adequado de um inadequado e ativar gatilhos, realizar ações etc.

A plataformização do processo de recrutamento e seleção

Tal etapa de elencar e avaliar as pessoas candidatas, tão fundamental para viabilizar o ingresso, mudança ou realocação de pessoas nos espaços de trabalho passa por um intenso movimento de plataformização. Com isso, pontos essenciais para a curadoria dos perfis necessita de uma ordenação. Esta, por sua vez, se dá de forma automática pela plataforma, ou seja, a partir da interpretação dos dados inseridos pelos candidatos, pela leitura do currículo e com a relação direta às análises de pessoas já contratadas.

O fato, em si, não é apenas da seleção de candidatos, mas do seu descarte. Desta forma, deve-se pensar em quais pontos de checagem são criados não somente para elencar as 'melhores pessoas' para as vagas, mas como viabilizar que o descarte automatizado seja (re)pensado ao ponto de tornar-se mais humano, sem a intervenção total do algoritmo. Esta discussão, em resumo, abre margem para que outros estudos sobre esses processos emergjam tanto nas áreas sociais quanto tecnológicas.

A partir da pesquisa, abre espaço para discussão sobre as probabilidades de tais plataformas estarem contribuindo para a solidificação de círculos viciosos de preferências e exclusões. Ressalto que, mesmo a plataforma não considerando questões de gênero, etnia, religião e outras informações sigilosas das quais são historicamente fatores de exclusão, acaba por contribuir com candidatos que possuem níveis de escolaridade maior,



por exemplo, ou com experiências consideradas mais valiosas – empresas de grande porte ou cargos mais elevados – sejam mais bem ranqueados do que outros. Em resumo o reflexo de práticas passadas, ou seja, já presentes nos meios tradicionais de recrutamento e seleção, acaba por elencar melhor pessoas que tiveram melhores oportunidades por possuir tais condições de gênero, etnia etc. Em linhas finais, fica aberta a discussão para que outras pesquisas aprofundem os vieses, interesses, *affordances*, potências e limitações das plataformas que se encarregam em perfilar pessoas para vagas de emprego e que estão se tornando cada vez mais presentes no ambiente corporativo e que carrega consigo um importante fator de oferecer ou recusar uma oportunidade de forma digna ou discriminatória.

Referências

- Bucher, Taina. 2018. *If...Then: Algorithmic Power and Politics*. Oxford University Press.
- Foucault, Michel. 1987. *Vigiar e Punir: Nascimento Da Prisão*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes.
- O’Neil, Cathy. 2020. *Algoritmos de Destruição Em Massa*. 1st ed. ed. Editora Rua do Sabão. Santo André: Sabão, Editora Rua do.
- Poell, Thomas, David Nieborg, and José Van Dijck. 2020. “Plataformização.” 22(1): 2–10.