

ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICO EM
RECURSOS HUMANOS

GIOVANNA BARBOSA ROCHA SANTOS
GIOVANNA MORENO SOUZA
ISABELLY DA SILVA NEVES
LEONARDO CAPINAN DE OLIVEIRA
LETÍCIA CAPINAN DE OLIVEIRA
STEPHANY CRISTINE F. DA SILVA DE MORAIS

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS EMPRESAS COM USO DO LINKEDIN

OSASCO-SP

2023

GIOVANNA BARBOSA ROCHA SANTOS
GIOVANNA MORENO SOUZA
ISABELLY DA SILVA NEVES
LEONARDO CAPINAN DE OLIVEIRA
LETÍCIA CAPINAN DE OLIVEIRA
STEPHANY CRISTINE F. DA SILVA DE MORAIS

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS EMPRESAS COM USO DO LINKEDIN

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como exigência para a
formação em ensino médio integrado
ao técnico de recursos humanos pela
Etec Professor André Bogasian.
Orientadora: Lucimar Silva Lima Orsi

OSASCO-SP

2023

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN – OSASCO**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO
DE CURSO – TCC**

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores da Obra, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS EMPRESAS COM USO DO LINKEDIN, trabalho de Conclusão de Curso apresentado na ETEC Professor André Bogasian, Município de Osasco autorizamos o Centro Paula Souza reproduzir integral ou parcialmente o trabalho e/ou disponibiliza-lo em ambientes virtuais, a partir dessa data, por tempo indeterminado.

OSASCO, 11 de dezembro de 2023.

**GIOVANNA BARBOSA ROCHA SANTOS
GIOVANNA MORENO SOUZA
ISABELLY DA SILVA NEVES
LEONARDO CAPINAN DE OLIVEIRA
LETÍCIA CAPINAN DE OLIVEIRA
STEPHANY CRISTINE F. DA SILVA DE MORAIS**

Cientes:

Coordenador do Curso

Professor Orientador

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN – OSASCO**

TERMO DE AUTENTICIDADE

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos na ETEC Professor André Bogasian, município de Osasco declaramos ter pleno conhecimento do Regulamento para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaramos, ainda, que o trabalho apresentado é resultado do nosso próprio esforço e que não há cópias de obras impressas ou eletrônicas, é autêntico e original.

OSASCO, 11 de dezembro de 2023.

**GIOVANNA BARBOSA ROCHA SANTOS
GIOVANNA MORENO SOUZA
ISABELLY DA SILVA NEVES
LEONARDO CAPINAN DE OLIVEIRA
LETÍCIA CAPINAN DE OLIVEIRA
STEPHANY CRISTINE F. DA SILVA DE MORAIS**

OSASCO

2023

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Prof. André Bogasian, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Lucimar Silva Lima Orsi

Professores Responsáveis pela Disciplina
Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso

Professor Etec Prof. André Bogasian

Professor Etec Prof. André Bogasian

Professor Convidado Etec Prof. André Bogasian

OSASCO

2023

Agradecemos à nossa orientadora Lucimar Orsi e ao professor Wagner Ponciano. Suas experiências e feedbacks foram inestimáveis e ajudaram a moldar nosso trabalho da melhor forma possível.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso, propõe uma conscientização sobre o uso da IA (Inteligência Artificial) nas empresas com o intuito de facilitar a implementação da ferramenta “LinkedIn” em seu funcionamento no setor de recursos humanos, promovendo melhorias de execução entre os funcionários e suas atividades. No âmbito de uma pesquisa exploratória, foram realizadas análises de conteúdo nos principais sites sobre IA e, entendeu-se que o LinkedIn oferece a oportunidade de construir uma forte presença pessoal e empresarial. A implementação e a integração da inteligência artificial desempenham juntas um papel crucial no sucesso organizacional, promovendo transparência, eficiência, gerenciamento de riscos, oportunidades e aprimoramento da imagem. Logo, é notório que a IA se torna uma tecnologia de extrema importância na atualidade.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Empresas. Automação. Inteligência Artificial. LinkedIn.

ABSTRACT

The present course completion work proposes awareness regarding the use of AI (Artificial Intelligence) in companies to facilitate the implementation of the LinkedIn tool in its functioning within the human resources sector, promoting performance improvements among employees and their activities. Through an exploratory research approach, content analysis was conducted on major AI-related websites, and it was understood that LinkedIn offers the opportunity to build a strong personal and corporate presence. The implementation and integration of artificial intelligence play a crucial role in organizational success, promoting transparency, efficiency, risk management, opportunities, and image enhancement. Therefore, it is clear that AI is becoming an extremely important technology today.

Keywords: Human Resources. Companies. Automation. Artificial Intelligence. LinkedIn.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	OBJETIVOS	13
2.1	Objetivo geral.....	13
2.2	Objetivo específico.....	13
3	RELEVÂNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO CONTEXTO DOS RECURSOS HUMANOS	14
3.1	No engajamento e retenção de colaboradores	15
3.2	No treinamento e desenvolvimento	15
3.3	Na análise preditiva e tomada de decisões	16
3.4	Na avaliação de cultura organizacional.....	16
3.5	Na gestão de benefícios e bem-estar	17
3.6	Na automação de tarefas repetitivas	17
3.7	Na eliminação de vieses	17
4	TRANSFORMAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM IA	18
4.1	O processo de recrutamento e seleção antes da ia.	18
4.2	O processo de recrutamento e seleção depois da ia	18
5	PASSO A PASSO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	20
6	O USO ESTRATÉGICO DO LINKEDIN	23
6.1	Alguns passos importantes a se tomar para um uso estratégico	24
6.2	Como operar o recrutamento e seleção pelo linkedin	24
6.2.1	Alguns passos importantes a se tomar para recrutar candidatos	25
7	EXEMPLOS PRÁTICOS AO USAR O LINKEDIN E SEUS BENEFÍCIOS	27
7.1	As vantagens do linkedin para candidatos iniciantes.....	27
8	DESAFIOS ÉTICOS NO LINKEDIN.....	29
9	IMPLEMENTAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA IA COM O LINKEDIN	35
9.1	Passos práticos para implementar sistemas de ia para rh no contexto do linkedin.....	35
9.1.1	Os 6 passos da implementação.....	35
9.2	Garantia de aderência às regulamentações	36
9.2.1.	Práticas de garantia às regulamentações na área de recursos humanos.....	37

9.3	Características essenciais para potencializar resultados em recursos humanos	37
10	DESCONSTRUIR E RECONFIGURAR O TRABALHO.....	39
10.1	O eterno debate entre trabalho ágil e funções reinventadas	39
10.2	Princípios que orientam o desenvolvimento e o uso da ia.....	39
11	RESULTADOS OBTIDOS.....	41
12	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
13	METODOLOGIA.....	43
	REFERÊNCIAS.....	44
	ANEXO A – QR CODE REFERENTE AS INSTRUÇÕES DE COMO USAR O LINKEDIN	46
	ANEXO B – REFERENTE À CAPA DO LIVRO “TRABALHO NA ERA DA IA”	47

1 INTRODUÇÃO

Antigamente a dificuldade na contratação de pessoas era muito presente na questão de não terem empregos suficiente para todos que estavam em busca. Entretanto nos dias atuais este problema não deixou de existir, ele apenas se modificou, pois ainda há dificuldade na contratação de pessoas, mas agora, é na parte empresarial por conta da alta demanda de candidatos. De acordo com a visão de Renato Lamardo que atua como Gerente Sênior o site starSe.com/noticia publicado em 04/04/18 Diz que “O Relacionamento no LinkedIn e a Inteligência Artificial está redefinido e tornando mais práticos os processos de contratação”.

O LinkedIn nada mais é que uma rede social profissional, contendo informações como formação do candidato, empresas na qual já trabalhou, habilidades e competências, etc. O papel da Inteligência Artificial no LinkedIn é agir como um *Software*, um programa capaz de buscar e encontrar vagas de emprego que se adequam ao respectivo tipo de perfil, assim, tanto o candidato quanto a empresa terão satisfação total no processo seletivo, pois, ambos terão ótimos resultados em busca de um novo talento ou em busca da melhor vaga.

O presente projeto será responsável por ampliar o conhecimento do leitor sobre Inteligência Artificial no meio corporativo, com foco na área de Recursos Humanos sendo utilizado principalmente no recrutamento e seleção de pessoal, mostrando como esse novo recurso é de grande eficiência e praticidade tanto para a empresa, proporcionando mais agilidade e qualidade nas contratações, na comunicação e nos processos seletivos, quanto para o candidato(a), que tende a encontrar com facilidade vagas de emprego de acordo com a análise do seu perfil, feito pela inteligência artificial. É importante que cada vez mais empresas conheçam e adotem esse recurso inovador, como o LinkedIn, para que se mantenham presentes no mercado com um bom rendimento e qualidade em seus serviços, afinal, essa tecnologia veio a fim de melhorar o ambiente de trabalho.

Em 1950 o matemático e criptógrafo Alan Turing inicia a criação da inteligência artificial, sendo em 1956 a era em que a IA compôs diversos protagonistas, pois todos

tinham como a ideia principal desenvolver uma máquina que tivesse a capacidade de pensar agir como um ser humano. Desde então essa tecnologia só evoluiu.

Em 2002 ocorre o surgimento do LinkedIn, onde Reid Hoffman cria o conceito de uma rede profissional online. Pois antes da inteligência artificial no RH era comum que muitos profissionais desse setor precisassem cumprir horas extras e em muitos casos a empresa aumentava sua mão de obra para conseguir atender todas as demandas da área. Assim, processos tidos como repetitivos e manuais como currículo, passaram a ser automatizados.

Atualmente, tem-se um grande avanço da IA, sendo uma grande aliada, ela está em toda nossa volta, utilizamos em nossas tarefas rotineiras, nas corporações, na otimização de processos e em diversas outras áreas.

“Um estudo da HR Transformation Survey, publicado em 2016 pela KPMG, revela que a aposta da gestão de pessoas será cada vez maior em armazenamento de dados em nuvens. Muitos entrevistados creem que a tecnologia cloud os auxiliará a revolucionar o RH nos próximos anos”. De acordo com a organização Council On Foreign Relations, a Inteligência Artificial representa o desenvolvimento de sistemas de computadores capazes de realizar tarefas que normalmente demandariam inteligência humana, como percepções visuais, tomada de decisões e até traduções entre idiomas.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Ajudar a empresa a utilizar a Inteligência Artificial em seu funcionamento no setor de Recursos Humanos, promovendo melhorias de execução entre os funcionários e suas atividades.

2.2 Objetivo específico

A utilização do LinkedIn para o recrutamento, seleção e contratação de novos funcionários para as empresas, assim otimizando esses processos para que se tornem o mais ágil possível.

3 RELEVÂNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO CONTEXTO DOS RECURSOS HUMANOS

“É difícil pensar em uma grande indústria que não será transformada pela inteligência artificial. Existem caminhos surpreendentemente claros para a IA fazer uma grande diferença” (NG, 2005).

A cada dia que passa a tecnologia vem assumindo um papel determinante no sucesso das empresas. A inteligência artificial no RH (Recursos Humanos), por exemplo, contribuiu ao longo dos anos para que esse setor eliminasse diversos processos burocráticos e se tornasse mais estratégico. Uma pesquisa do Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.Br) feita em 2023, mostrou que 22% das empresas pequenas e 37% das grandes já adotaram a inteligência artificial no seu dia a dia, com a implementação de *softwares* de RH e gestão, ponto eletrônico, etc.

A Inteligência Artificial no RH é benéfica em todas as atividades, especialmente no processo de recrutamento e seleção de candidatos. Com a ajuda da tecnologia, é possível melhorar todo o processo, trazendo mais eficiência e precisão para encontrar os candidatos mais qualificados. Um exemplo é a automação da triagem de currículos. Por meio de algoritmos inteligentes, a IA pode analisar dados e palavras-chave relevantes para a vaga anunciada. Isso reduz o tempo gasto na triagem manual, permitindo que os recrutadores se concentrem em etapas mais estratégicas do processo. Outro exemplo é a utilização de *chatbots* (*software* baseado em uma inteligência artificial capaz de manter uma conversa em tempo real por texto ou por voz) para interação inicial com os candidatos. Os robôs, impulsionados pela IA, podem fornecer respostas instantâneas a perguntas comuns dos candidatos, como informações sobre a vaga, requisitos e processo seletivo.

Isso proporciona uma experiência mais ágil e eficiente para os candidatos, além, é claro, de liberar tempo dos recrutadores para se dedicarem a outras atividades.

3.1 No engajamento e retenção de colaboradores

Ao coletar informações como metas alcançadas, feedbacks recebidos, participação em treinamentos e interações nas redes internas da empresa, a IA consegue identificar os fatores que influenciam positiva ou negativamente o engajamento dos colaboradores. A partir dessa análise, a tecnologia fornece *insights* (que significa: uma forma de solucionar um problema em uma campanha ou mesmo de entender um comportamento no público alvo e no mercado) valiosos, revelando os principais impulsionadores do engajamento e apontando áreas que podem ser aprimoradas. Além disso, a IA consegue prever quais colaboradores têm maior probabilidade de deixar a empresa.

Com essas informações em mãos, o RH pode implementar ações personalizadas para cada colaborador ou grupos específicos. Isso pode envolver:

- Criação de programas de desenvolvimento profissional;
- Promoção de interações sociais;
- Reconhecimento público dos talentos;
- Oferta de incentivos financeiros.

Dessa forma, a IA auxilia na criação de um ambiente de trabalho mais produtivo, satisfatório e propício ao crescimento de todos os colaboradores.

3.2 No treinamento e desenvolvimento

O uso da Inteligência Artificial possibilita que cada funcionário da empresa tenha acesso a um treinamento personalizado, adaptado especificamente às suas necessidades individuais. Os algoritmos de IA analisam o desempenho e as lacunas de conhecimento de cada funcionário, identificando áreas em que precisam se aprimorar. Com base nessas informações, a IA recomenda cursos e materiais de aprendizagem específicos para preencher essas lacunas. Isso garante que cada colaborador tenha acesso a conteúdos relevantes, focados em suas necessidades individuais, maximizando o impacto e a eficiência do treinamento.

Os *e-learning*s (aprendizagem eletrônica) também acompanham o progresso de cada funcionário, dando *feedbacks* personalizados e adaptando o conteúdo à medida que o conhecimento é adquirido. Assim, o aprendizado se torna mais efetivo e engajador.

Ao investir em treinamentos personalizados baseados em IA, a empresa estará priorizando o crescimento e desenvolvimento de seus colaboradores, resultando em uma empresa mais capacitada e produtiva.

3.3 Na análise preditiva e tomada de decisões

A área de Recursos Humanos é aquela que está constantemente tomando decisões para o sucesso da organização, que é onde a Inteligência Artificial se encaixa.

Com a análise preditiva, é possível antecipar as necessidades futuras de contratação, identificar talentos promissores dentro da empresa e até mesmo prever problemas de desempenho antes que eles aconteçam. Além disso, inteligência artificial no RH utiliza dados para ajudar a otimizar a experiência do colaborador, explorar tendências, identificar oportunidades de treinamento e desenvolvimento, e até mesmo prever cenários de rotatividade de funcionários.

3.4 Na avaliação de cultura organizacional

A avaliação de cultura organizacional envolve a análise e compreensão dos valores, crenças, normas e práticas que moldam o ambiente de trabalho em uma empresa. A IA pode desempenhar um papel nesse processo, coletando e analisando dados relevantes, como pesquisas de satisfação dos funcionários, *feedbacks*, interações internas e até mesmo postagens em redes sociais corporativas. Com base nesses dados, a IA pode identificar padrões e tendências que ajudam os líderes de RH a entender a cultura atual da empresa, identificar áreas de melhoria e tomar medidas para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, produtivo e alinhado com os objetivos organizacionais.

3.5 Na gestão de benefícios e bem-estar

A gestão de benefícios e bem-estar refere-se às iniciativas e programas que uma empresa oferece para apoiar o bem-estar físico, mental e emocional de seus funcionários. A IA tem a função de personalizar esses benefícios com base nas necessidades individuais dos funcionários. Por meio da análise de dados, como informações de saúde, preferências e histórico de benefícios utilizados, a IA pode também recomendar opções de benefícios específicas para cada funcionário. Isso não apenas aumenta a satisfação do funcionário, mas também pode melhorar a retenção e a produtividade.

3.6 Na automação de tarefas repetitivas

A automação de tarefas repetitivas refere-se à aplicação de tecnologia, como a IA, para realizar atividades que normalmente seriam executadas manualmente de forma repetitiva e previsível. Na área de RH, tarefas como processamento de folha de pagamento, gerenciamento de registros de funcionários e administração de benefícios podem ser automatizadas com IA. Isso economiza tempo e recursos, reduz erros humanos e permite que os profissionais de RH se concentrem em atividades mais estratégicas, como recrutamento, desenvolvimento de talentos e estratégias de cultura organizacional.

3.7 Na eliminação de vieses

A eliminação de vieses na tomada de decisões de RH refere-se à redução ou eliminação de preconceitos inconscientes que podem afetar negativamente as decisões relacionadas a recrutamento, promoção, avaliação de desempenho e outros processos de gestão de talentos. A IA pode ajudar nesse aspecto, uma vez que toma decisões com base em dados objetivos e critérios predefinidos, sem ser influenciada por preconceitos humanos. Além disso, a IA pode ser programada para identificar e destacar possíveis vieses nos processos de RH, ajudando as empresas a adotar práticas mais justas e inclusivas.

4 TRANSFORMAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM IA

O processo de recrutamento e seleção trata-se de uma rotina empresarial que tem como principal objetivo atrair e contratar o profissional ideal para determinada vaga, que esteja disponível na empresa. Serve, então, para a contratação de novos profissionais para a companhia. O renomado autor Idalberto Chiavenato, considerado como o pai do RH, descreve o processo de recrutamento e seleção da seguinte forma: “É um processo de duas mãos: ele comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que atrai os candidatos para o processo seletivo”. (CHIAVENATO, 2009).

Ou seja, esse processo é fundamental para que a empresa tenha bons colaboradores e também bons resultados.

4.1 O processo de recrutamento e seleção antes da ia.

Antes, eram feitos anúncios em jornais e, no dia seguinte, filas enormes de concorrentes se formavam nas portas das organizações. O processo seletivo era mais longo e menos eficiente, pois estava sujeito à análise manual de currículos. Além dos anúncios em jornais, era comum ver panfletos espalhados pela cidade anunciando as vagas, assim, o candidato teria de ir até a empresa com currículo em mãos, o que não é nada eficiente. As empresas recebiam os currículos e analisavam um a um manualmente, após essa análise era necessário entrar em contato com os candidatos escolhidos para realizar a entrevista presencialmente, para assim escolher o melhor perfil para a vaga. Com todo esse processo, a empresa acaba perdendo diversas horas ou até mesmo dias.

4.2 O processo de recrutamento e seleção depois da ia

A hipótese “O trabalhador não se sobrecarrega por ter a inteligência auxiliando no seu trabalho” foi respondida.

Ser preciso nos processos de admissão de novos colaboradores é essencial. Isso gera uma maior eficiência na empresa como um todo. As tecnologias,

principalmente a inteligência artificial, chegam trazendo a padronização nos processos seletivos e mais objetividade na avaliação de habilidades e capacidades dos candidatos.

Um único *software* disponibiliza métricas, dados, indicadores e muito mais; e isso tudo em tempo real.

Agora, além de divulgar as vagas por meio da internet, os programas criam um banco de cadastros com os currículos enviados, facilitando, desse modo, a busca por candidatos a cada novo cargo disponibilizado. Há também a possibilidade de o contratante imputar novas informações na plataforma, criando um programa de recrutamento para cada perfil desejado. Assim, gera-se um modelo de contratação estruturado, com mais precisão no processo.

5 PASSO A PASSO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- **Triagem de currículos:**

Os algoritmos de IA podem analisar currículos e identificar candidatos que atendam aos critérios específicos de uma vaga, como qualificações, experiência e habilidades. Isso economiza tempo, tornando a triagem mais eficiente do que a revisão manual.

- **Chatbots de recrutamento:**

Chatbots de IA podem ser usados para interagir com candidatos em sites de carreiras, responder a perguntas frequentes e coletar informações iniciais, como dados de contato e experiência.

- **Entrevistas por vídeo com IA:**

Plataformas de entrevistas por vídeo com IA podem conduzir entrevistas automáticas com candidatos, analisando sua linguagem corporal, expressões faciais e respostas para avaliar qualidades como habilidades de comunicação e confiança.

- **Avaliação de competências:**

Algoritmos de IA podem administrar testes e avaliações online para medir as habilidades técnicas e comportamentais dos candidatos.

- **Análise de dados:**

A IA pode processar grandes volumes de dados de recrutamento, identificando tendências e padrões que podem ajudar os recrutadores a tomar decisões informadas.

- **A recomendações de candidatos:**

Algoritmos podem gerar recomendações de candidatos com base em perfis e critérios de vaga, tornando o processo de seleção mais eficaz.

- **Entrevistas finais:**

Após as etapas automatizadas, os recrutadores podem conduzir entrevistas finais com os candidatos selecionados pela IA.

Uma das maiores vantagens da inteligência artificial no Recrutamento e Seleção é a eliminação do fator “opinião pessoal do recrutador” (ou achismos, adivinhações e preconceitos) nas contratações. Algumas vantagens e desafios que as empresas enfrentam ao utilizar IA são:

- **Seleção mais eficaz por meio da democracia.**

“O algoritmo que sugere os candidatos é muito assertivo e foi fundamental para identificarmos dentre 7.000 candidatos quem eram os 100 melhores. Além disso, o valor é muito competitivo e a proposta como um todo nos ajudou a construir um programa de trainee excepcional”.

– Gianpiero Sperati | Head de Gente e Gestão da Pearson

Há uma democratização no processo, pois a avaliação é baseada não somente em intuição do recrutador e tempo de experiência, mas em dados, probabilidades, habilidades e competências ao invés de características pessoais dos candidatos. Evita, portanto, processos enviesados e inclui minorias, mulheres e afrodescendentes.

- Redução de custos e Turnover.

Já é possível constatar a economia ao anunciar as oportunidades de emprego em redes sociais, em plataformas e sites de recrutamento parceiros, diminuindo os gastos com impressão de currículos e ao contatar os profissionais selecionados por meio da própria plataforma, *e-mails*, *Skype* ou *SMS*.

Já o turnover, realidade para muitas corporações, também acaba sendo reduzido. Os que trabalham com RH sabem que os custos com esse fenômeno são gigantes. Afinal, investe-se tempo e dinheiro na seleção, nos treinamentos, nas demissões e nas novas contratações a serem feitas. Esta situação fica muito menor quando a inteligência artificial é utilizada, já que traz uma solução para resolver essa questão ao selecionar os candidatos mais próximos ao perfil desejado e à cultura organizacional.

- Redução de tempo.

Como o computador é capaz de fazer mais correlações simultâneas que o cérebro humano, aumenta a velocidade e a chance de encontrar talentos no meio de um mundo de currículos.

Isso impacta diretamente na redução da carga operacional e no tempo necessário para fechar uma vaga, devido ao fato de acelerar o processo de encontrar os candidatos mais promissores. Também evita perder bons candidatos que poderiam desistir da vaga em um processo muito longo.

- Maior engajamento do candidato.

A experiência do candidato também se torna melhor. Isso porque, os maiores problemas da falta deste engajamento acabam acontecendo porque o processo

geralmente é muito longo, não tem nenhum *e-mail* de confirmação de candidatura e dificulta uma maior interação entre recrutador e candidato.

Com a IA, os recrutadores podem chegar aos candidatos com muito mais rapidez, querendo movê-los para o próximo estágio ou rejeitá-los e também, com a classificação mais ágil das candidaturas, o *feedback* fica muito mais fácil de ser realizado, possibilitando um melhor envolvimento entre ambos.... Tudo isso, gera resultados positivos, como aumento da performance do profissional do RH, maior *fit* (encaixe) cultural e custo efetivo da contratação otimizado.

6 O USO ESTRATÉGICO DO LINKEDIN

O uso estratégico do LinkedIn é fundamental na vida do profissional que busca uma entrada no mercado de trabalho ou uma recolocação, afinal, é através da Inteligência Artificial do LinkedIn que muitas portas são abertas. “A tecnologia move o mundo” Steve Jobs, inventor e fundador da Apple. Alinhar conceitos, refinar informações, adicionar referências, entre outros passos precisam ser tomados para obter uma melhor visibilidade do perfil do candidato ou do alcance das empresas.

O principal desafio, é que o profissional sente a necessidade de estar no LinkedIn, mas não sabe o que fazer com sua conta na plataforma. O pânico da demissão leva muitos profissionais a manterem-se na rede, contudo é preciso entender que isso limita demasiadamente o processo estratégico de uso. Logo, ao considerar entrar e permanecer no LinkedIn, deve-se questionar: o que postar e com qual frequência? Além disso, é relevante ter em mente quais ações são mais impactantes em cada situação, seja um *like*, compartilhamento ou um comentário.

Uma das vantagens mais significativas do LinkedIn é a oportunidade de criar uma marca pessoal e empresarial forte. Ao desenvolver um semblante atraente, incluindo uma foto adequada, um resumo conciso e conteúdos detalhados sobre experiências e conquistas, os usuários podem destacar suas competências e se apresentarem de modo impactante para possíveis empregadores, parceiros e consumidores. O LinkedIn, em contrapartida, é uma rede social que sobrevive com a produção de conteúdos em texto e permite aos usuários que conheçam de maneira efetiva pessoas do mundo todo, de diversas profissões e cargos. Nesse sentido, “Outras redes sociais exigem uma exposição agressiva para a conquista de um engajamento relevante, e isso pode gerar medo e muita vergonha também, mas não aponta uma como superior, pelo contrário, toda e qualquer forma de mostrar o seu trabalho, é legítima”, comenta Jéssica Simões estrategista de LinkedIn e especialista em reputação de marca pessoal para lideranças.

É notório, portanto, como a presença no LinkedIn pode ser estratégica de diversas formas, seja para expandir *networking* (rede de contatos) ou atrair novas pessoas.

6.1 Alguns passos importantes a se tomar para um uso estratégico

- Identificação da pessoa:

É fundamental identificar claramente quem é o público-alvo. Isso envolve a compreensão detalhada das características demográficas, interesses, comportamentos e necessidades do grupo, para assim, personalizar tal perfil no LinkedIn.

- Criação de conteúdo relevante e de alta qualidade:

A partir da produção de materiais relevantes e de alta qualidade, o candidato estabelece sua autoridade no assunto, atrai e retém o interesse referente ao nicho.

- Implementação de chamadas para ação CTAs (*Call To Actions*) estratégicas:

Orientam a ação do usuário e os incentivam a tomar medidas determinantes, como fazer uma compra, inscrever-se em um newsletter ou preencher um formulário de contato. É necessário certificar-se de disponibilizar CTAs claras, atraentes e facilmente visíveis em seu site, *e-mails* ou anúncios.

- Exploração de oportunidades de publicidade:

Essa modalidade paga é uma maneira eficiente para elevar a visibilidade da sua marca, atingir novos usuários e impulsionar as vendas. Não é de extrema necessidade, porém, obtendo este recurso será visível a diferença no alcance do perfil do candidato.

- Promoção da interação com a audiência:

A interação genuína constrói confiança e lealdade, além de proporcionar *insights* (capacidade de resolver um problema por uma campanha) de valor para aprimorar suas iniciativas futuras. Logo, responder prontamente a perguntas e comentários, promover a interação por meio de enquetes, pesquisas e concursos e criar uma comunidade em torno do estabelecimento, fortalecem a estrutura de um perfil no LinkedIn.

6.2 Como operar o recrutamento e seleção pelo linkedin

Sabe-se que o processo de recrutamento e seleção é imprescindível, tendo em mente que o custo de uma contratação ruim pode chegar a US\$15.000, afirma Pawar Kumar no blog “SpringVerify, 2020.

O LinkedIn vem se tornando uma ferramenta promissora para encontrar bons talentos, tanto que de acordo com dados recentes, é o canal mais usado para recrutamento 77%, depois, temos o Facebook com 63%, segundo Jobvite Recruiter Nation Study, 2018. Canais como esses, podem colocar a empresa à frente da concorrência, através da inteligência artificial, principalmente se houver uma estratégia de *hunting* (termo que significa “caçar” em inglês, ou seja, busca ativa por candidatos). O método é ativo, ou seja, o recrutador entra em contato com o possível candidato, e ao pesquisar previamente os elementos que compõem o “perfil ideal”, fala diretamente com pessoas mais adequadas ao cargo, utilizando melhor o tempo. Embora o processo de *hunting* ajude na hora de priorizar talentos mais promissores para determinadas vagas - sendo aplicado em diferentes mídias sociais e plataformas de recrutamento -, é utilizada majoritariamente no LinkedIn.

6.2.1 Alguns passos importantes a se tomar para recrutar candidatos

- Participar de grupos relevantes do LinkedIn.

O LinkedIn é repleto de grupos específicos - espaços nos quais profissionais do mesmo setor ou com as mesmas habilidades utilizam para compartilhar conteúdo, fazer *networking* e também postar ou encontrar vagas de emprego.

Eles são uma ótima oportunidade de qualificar candidatos ou entender qual perfil está procurando, facilitando e muito o processo de recrutamento.

Quanto mais conexões, melhor. Desse modo, recomendações e referências surgem mais facilmente, e se conectar com profissionais utilizando *networking* de terceiros se mostra como uma ótima opção para buscar novos talentos.

- Enviar mensagens com moderação.

É necessário ter cuidado com o número de mensagens direta que envia, muitos usuários reclamam do número de mensagens que recebem de desconhecidos. Nesse

sentido, é importante atentar-se às políticas de uso do *inMail* - o envio em massa, por exemplo, pode fazer com que tal perfil seja banido.

Procure destacar-se com uma mensagem de voz. Não é sábio insistir em apenas em um candidato, mas sim, variar as opções.

- Pesquisar por candidatos usando uma palavras-chave.

Uma maneira de qualificar ainda mais a busca é mapear palavras-chave utilizadas em anúncios de emprego do setor em questão e cruzá-las com tais qualificações e requisitos que deseja, chegando a uma pesquisa mais refinada do que procura.

- Facilitar o envio de currículo e mantê-lo em fácil acesso.

Para aumentar resultados e não perder bons candidatos por conta de um processo com muitas etapas, é viável facilitar o envio de informações garantindo que seja possível compartilhá-las diretamente via LinkedIn através da “candidatura simplificada”.

É importante manter currículos, portfólios e qualquer outra informação dos candidatos em um único lugar. Assim, é possível acompanhar a jornada de cada um ao longo do recrutamento em tempo real - aumentando a eficiência e o nível de organização durante o processo de *hunting*.

- Verificar as referências.

Antes de adicionar qualquer possível candidato no processo de recrutamento, se atente as informações da página, principalmente se estão atualizadas e se elas podem dar informações indiretas sobre tal perfil, preferências e objetivos. Checar informações pode diminuir as chances de perder tempo com um perfil que não seria adequado para os desafios da vaga.

Por fim, é importante lembrar-se que, o melhor investimento que uma empresa pode fazer é em pessoas, afinal, são elas que constroem grandes empresa

7 EXEMPLOS PRÁTICOS AO USAR O LINKEDIN E SEUS BENEFÍCIOS

De acordo com Aline B de Oliveira no site LinkedIn.com em 27/01/2022

“Através do seu perfil no LinkedIn você pode mostrar quem você realmente é, expondo sua personalidade, motivação, criatividade e interesses. Sendo diferente de um currículo que apenas relata suas experiências profissionais e formação”.

7.1 As vantagens do linkedin para candidatos iniciantes

- Observar como evolui o mercado de trabalho, conhecendo os principais requisitos que as empresas solicitam para os candidatos e assim se preparar melhor.
 - Pesquisar e conhecer as empresas aumentando os seus índices de empregabilidade.
 - Construir uma rede de *networking*. Ajudando a se conectar com profissionais da sua futura área de especialidade.
 - Ampliar e atualizar seus conhecimentos sobre o setor que pretende trabalhar.
 - Cria uma imagem profissional muito mais detalhada sobre o candidato, e isso não é possível num documento como o currículo que é mais pontual.
- Ou seja, ajuda na visibilidade e conseqüentemente seu perfil profissional.

As vantagens do LinkedIn para as empresas:

- **Mostrar autoridade empresarial:** A empresa consegue mostrar o que ela faz e como tudo é feito, até que se torne uma referência em seu ramo de atuação. Com um conteúdo educacional, a sua rede de contatos poderá ver a marca como referência. O LinkedIn é um dos meios para você conseguir esse resultado, uma vez que é uma rede destinada a relações profissionais.
- **Promover a empresa:** Quando a marca da empresa consegue entregar valor para o público-alvo, a instituição é promovida nos mais variados canais em que

atua. Para tanto, o LinkedIn surge como uma poderosa ferramenta para que os produtos e serviços da empresa sejam compartilhados.

- Promover funcionários: Os colaboradores são um tipo de porta-voz da empresa e esse ponto está entre as vantagens do LinkedIn. Desse modo, eles podem passar uma série de impressões e informações para os consumidores quando comentam e compartilham publicações da empresa.
- Conseguir novos clientes: depois de definir qual é o tipo de cliente ideal, a empresa estará pronta para poder buscar por eles, utilizando recursos presentes na ferramenta, como as buscas avançadas.

Ou seja, ajuda no marketing e no recrutamento e seleção da empresa.

As vantagens do LinkedIn para quem já trabalha:

- Receber propostas de emprego: Se trabalha, porém, está aberto a conhecer novas oportunidades, o LinkedIn é uma ótima ferramenta para sempre manter atualizado o perfil profissional e chamar a atenção de recrutadores.
- Aprender: A plataforma do LinkedIn oferece cursos e testes de certificação, vídeos aulas, conteúdos de desenvolvimento e mais. Sendo assim, mesmo não estando em busca de um emprego, o candidato poderá sempre aprendendo algo novo que com certeza contribuirá para seu perfil profissional.
- Compartilhar: O LinkedIn sendo uma plataforma de Rede Social, oferece a possibilidade de compartilhar vivências profissionais, seja um evento da empresa, realizações e gratificações como uma promoção, e muito mais. Poder se conectar com as pessoas profissionalmente e conhecer seus anseios profissionais.

Ou seja, se manter conectado e compartilhar vivências.

8 DESAFIOS ÉTICOS NO LINKEDIN

Os desafios éticos envolvem questões relacionadas à privacidade, autenticidade e comportamento online. Algumas implicações incluem:

- **Autenticidade do Perfil:** A criação de perfis falsos ou a exageração das qualificações, podem enganar os recrutadores e prejudicar a integridade da plataforma. Atualmente a inteligência artificial vem afetando várias áreas da tecnologia, tanto beneficiando quanto danificando a integridade e segurança nas redes. Dois pesquisadores identificaram mais de mil perfis falsos no LinkedIn, utilizando as fotos como critério de identificação. A pesquisa realizada em 2022, comandada por Renée DiResta e Josh Goldstein, do Observatório de Internet de Stanford, foi iniciada após a própria DiResta receber em seu LinkedIn mensagens de dois perfis do tipo “A” descoberta, divulgada pelo portal NPR, foi possível porque os avatares eram de pessoas que não existem – ou seja, haviam sido gerados por inteligência artificial.

As contas teriam sido criadas por agências terceirizadas, com o objetivo de atrair potenciais clientes às empresas contratantes, ou até mesmo ganhar dinheiro explorando o número de seguidores que se tem. Por exemplo, o administrador da conta pode fazer posts pagos, promovendo um produto ou pessoa. Outra forma de obter lucro é divulgando um *link* externo. Por exemplo, é possível divulgar uma vaga e anexar o *link* para uma página fora da rede social. Ali poderá ser solicitado o preenchimento de um cadastro para concorrer àquela oportunidade. Assim, as informações ficarão armazenadas e poderão ser vendidas à outras empresas.

Como principais implicações, o LinkedIn tem implementado verificações de identidade para perfis de destaque e recomenda que os usuários forneçam informações precisas em seus perfis. O uso de IA pode ajudar a identificar padrões de comportamento suspeitos e identificar perfis falsos. É importante notar que, apesar dessas medidas, perfis falsos podem ocasionalmente escapar da detecção. Portanto, é sempre aconselhável que os usuários do LinkedIn estejam atentos e relatem qualquer atividade suspeita ou perfis falsos que encontrem na plataforma. Quanto ao perfil, se o candidato achar que ele pode ser *fake*, uma boa forma de verificar é acessar o perfil em questão e salvar a foto da pessoa. Em seguida, basta acessar o

Google, na opção de imagens e fazer *upload* da mesma foto. O próprio Google se encarregará de buscar as coincidências.

- Privacidade: Um dos desafios é que, compartilhar informações pessoais e profissionais podem levar à exposição indesejada. A questão da privacidade nas redes sociais tem se tornado cada vez mais polêmica devido a diversos casos de violação de dados. Diariamente, milhões de pessoas utilizam as redes sociais para compartilhar informações pessoais, como nome, localização, fotos, mensagens e outros dados, que podem ser coletados e usados tanto por empresas para fins publicitários e/ou comerciais quanto por pessoas mal-intencionadas. LinkedIn é uma ferramenta importante para construir uma presença profissional *online*, permitindo aos usuários criarem um perfil com informações sobre suas habilidades, experiências e formação acadêmica. Assim como outras redes sociais, o LinkedIn coleta e processa dados pessoais de seus usuários, incluindo informações como nome, foto, currículo, histórico profissional e educacional, conexões, interações, dentre muitas outras informações compartilhadas na plataforma. No entanto, embora essa plataforma possa ter seus benefícios, também pode aumentar o risco de exposição das informações pessoais e profissionais dos usuários na plataforma. Deste modo, percebe-se que, assim como em outras redes sociais, a exposição dos dados pessoais no LinkedIn necessita ser uma preocupação para seus usuários.

Como implicação, tem-se que os usuários devem revisar suas configurações de privacidade para controlar quem pode ver suas informações e ser cautelosos ao compartilhar detalhes sensíveis, como números de telefone e endereços.

É importante que os usuários implementem medidas para controlar a exposição de suas informações na plataforma, por exemplo: Gerenciar as configurações de privacidade e revisá-las regularmente. Os usuários podem escolher quem pode ver seu perfil, suas conexões, recomendações e outras informações. Eles também podem limitar as informações visíveis a pessoas específicas ou grupos;

Configurar alertas de segurança é importante, os usuários podem ativar alertas de segurança para receber notificações quando houver atividade incomum em suas contas, como login de um local desconhecido ou alterações nas informações do perfil;

Verificar o uso de *cookies* e anúncios - o LinkedIn usa cookies e anúncios para personalizar a experiência do usuário e fornecer anúncios relevantes. Os usuários podem revisar e gerenciar suas preferências de cookies e anúncios nas configurações do LinkedIn;

Ter atenção com as informações compartilhadas - os usuários devem evitar compartilhar informações sensíveis, como números de documentos pessoais ou financeiros, informações bancárias ou senhas em mensagens privadas ou publicações;

- **Discriminação:** Como desafio, é notório que o recrutamento e seleção de candidatos podem ser influenciados por preconceitos inconscientes. Ultimamente o LinkedIn vem sendo atacado com certas denúncias a seu respeito, por estar excluindo, e apagando as propagandas de jovens de raça negra, e indígena. A Educafro, a Frente Nacional Antirracista e o Centro Santo Dias de Direitos Humanos protocolaram uma ação civil pública contra a rede social LinkedIn após a exclusão de publicação de anúncios de vagas que contenham ações afirmativas destinadas às populações negra e indígena. As entidades argumentam que “a pretexto de evitar ‘discriminação’, como se esse termo fosse neutro e pudesse ser aplicado igualmente a situações envolvendo negros, indígenas e brancos”, o LinkedIn “reforça e reafirma a verdadeira discriminação de que negros e indígenas são vítimas notórias, criando óbice e dificultando o acesso às vagas de emprego por parte de tais categorias, o que atenta contra a honra e dignidade” dessas populações. Como justificava, a rede social informou que o anúncio era “discriminatório” e que “as políticas de publicação de vagas não permitem vagas que excluam ou demonstrem preferências por profissionais”. A empresa declarou ainda que a política de publicação de vagas parte do entendimento de que “pessoas com os mesmos talentos devem ter acesso às mesmas oportunidades”. As entidades ajuizaram a ação com o objetivo de que o Poder Judiciário proíba efetivamente não apenas essa ação específica que foi realizada illicitamente pelo LinkedIn, mas também a reiteração dessa conduta. Além de uma multa de R\$ 10 milhões, as entidades pedem a “reparação integral de um dano dessa magnitude”, que não pode ser meramente “indenizatória”.

Existe ainda, a implicação de que empresas como o LinkedIn, devem adotar práticas de recrutamento mais inclusivas, como a remoção de informações demográficas em etapas iniciais do processo seletivo, a mesma precisa de adaptar aos marcos legais e constitucionais brasileiros para atuar no país. “Por isso essa empresa não pode de maneira alguma utilizar seus próprios critérios para definir se é possível ou não uma política afirmativa na promoção de vagas de emprego para pessoas que pertencem a grupos que claramente são tratados de maneira discriminatória no acesso aos postos de trabalho”, afirma o advogado.

- **Uso Responsável de Dados:** O desafio dessa abordagem, é que empresas que usam dados do LinkedIn para recrutamento devem cumprir regulamentos de privacidade. Elas devem garantir que seus processos de coleta e uso de dados estejam em conformidade com regulamentos de privacidade, sem riscos de *Scrapings* (raspagem ou extração de informações).

Scraping existe desde o início da Internet, mas cresceu dramaticamente em número e grau. Hoje, o *scraping* de que mais ouve-se falar é o “não autorizado”, que usa código e métodos de coleta automatizados para fazer até mesmo milhares de consultas por segundo e evitar bloqueios técnicos para obter dados sem a permissão dos usuários. Os dados extraídos podem ser coletados de vários sites, listados e vendidos em grandes lotes, para serem usados para a prática de *phishing* (tentativas de fraude para obter ilegalmente informações como número da identidade, senhas bancárias, número de cartão de crédito, entre outras, por meio de *e-mail* com conteúdo duvidoso) e outras campanhas destinadas a induzir o usuário a compartilhar informações privadas. Quando isso acontece, o usuário não consegue rastrear para onde seus dados foram e como estão sendo usados. Isso pode acontecer em muitos tipos de sites voltados ao público, incluindo comércio eletrônico, sites de notícias e redes sociais. Quando os dados são obtidos sem autorização e usados de maneiras não autorizado, é explícito a presença de ato ilegal.

As implicações deste imbróglio é que, se torna fundamental que as organizações sigam as leis de proteção de dados ao coletar e usar informações de candidatos, e empresas. De acordo com o site do LinkedIn eles afirmam que implantam e fazem a manutenção de modelos e regras que detectam e previnem

abusos, incluindo a prevenção de *scraping* não autorizado para detectar *scraping* de perfis públicos, as ferramentas procuram por sinais de visualização automatizada de perfis. Devido à natureza adversária do *scraping* não autorizado, as ferramentas passam por uma nova atualização e são implantadas automaticamente várias vezes por dia para se adaptarem rapidamente a novos sinais.

- **Desinformação e conteúdo tóxico:** O desafio presente é que, compartilhar informações falsas ou prejudiciais prejudica a credibilidade da plataforma. O compartilhamento de informações falsas pode danificar a reputação dos usuários e a credibilidade da plataforma. No LinkedIn, informações falsas se referem a qualquer informação apresentada no perfil de um usuário que seja deliberadamente imprecisa ou enganosa. Isso pode incluir falsas experiências de trabalho, conquistas educacionais ou habilidades exageradas. Essas informações podem ser postadas por indivíduos com a intenção de melhorar sua imagem profissional, mas isso pode prejudicar a credibilidade da plataforma. Conteúdos tóxicos no LinkedIn são postagens, comentários ou mensagens que promovem discurso de ódio, assédio, preconceito, discriminação, ou qualquer forma de comportamento inadequado ou ofensivo. Isso também pode incluir informações enganosas ou desinformação relacionada a temas profissionais. Conteúdos tóxicos podem criar um ambiente negativo e hostil na plataforma, prejudicando a experiência dos usuários e a reputação profissional da plataforma como um todo.

Como implicação, tem-se que o LinkedIn tem políticas de uso que proíbem a disseminação de informações enganosas, e os usuários podem denunciar conteúdo inadequado. Os usuários são encorajados a denunciar qualquer violação dessas políticas para que a equipe do LinkedIn possa tomar medidas apropriadas, como a remoção de conteúdo ou a suspensão de contas. O objetivo é manter o LinkedIn como uma plataforma profissional e respeitosa, onde os usuários possam se conectar e compartilhar informações de maneira construtiva e ética.

Essas são algumas das questões éticas e implicações que envolvem o LinkedIn. A plataforma está constantemente atualizando suas políticas e recursos para abordar esses desafios e promover um ambiente mais ético e confiável para seus

usuários. O LinkedIn enfrenta desafios éticos semelhantes a outras plataformas sociais, relacionados à honestidade, privacidade e comportamento online. Os usuários e a própria plataforma devem trabalhar juntos para promover práticas éticas e responsáveis.

9 IMPLEMENTAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA IA COM O LINKEDIN

A IA pode ser aplicada em diversas áreas do conhecimento. No caso do RH, a IA pode ser usada para automatizar processos, analisar dados, gerar *insights* (capacidade de resolver um problema por uma campanha) e oferecer soluções personalizadas para as demandas de recrutamento e seleção.

“A inteligência artificial é uma tecnologia que promete transformar diversos setores de negócios, trazendo benefícios como aumento de produtividade, agilidade, inovação e satisfação do cliente. No entanto, a implantação de IA nas empresas enfrenta vários desafios, que exigem planejamento, capacitação, governança e adaptação dos processos existentes”. (ZANETTI, 2023)

Ou seja, inteligência artificial nos traz inúmeros benefícios, porém é preciso atenção às boas práticas na hora de investir em uma tecnologia. Em vista de um uso responsável e ético, por exemplo, a IA precisa se adequar a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) que é uma Lei nº 13.709, que estabelece um conjunto de regras para armazenamento de dados pessoais, isso garante transparência sobre o seu uso, evitando discriminações.

9.1 Passos práticos para implementar sistemas de ia para rh no contexto do linkedin

A inteligência artificial é um ramo da ciência da computação que busca criar sistemas capazes de simular o raciocínio humano, ou seja, de aprender, resolver problemas, tomar decisões e realizar tarefas complexas.

9.1.1 Os 6 passos da implementação

- Passo 1 - Definir os objetivos: definir quais os objetivos que a empresa deseja alcançar com a IA no LinkedIn. Podendo incluir recrutamento e seleção, recomendações de empregos, entre outros.

- Passo 2 - Formar uma equipe de avaliação e se planeje para o longo prazo: O intuito é ter uma equipe com diferentes especialistas em tecnologia, além de profissionais do RH e representantes de diferentes grupos de funcionários, conhecedores em diversidade e acessibilidade. Isso justamente para ampliar a visão sobre a ferramenta.

- Passo 3 - Desenvolver princípios de IA e documentar processos: Criar uma política sobre o uso de IA incluindo especificações do RH no LinkedIn. Nela, devem constar as prioridades e objetivos da tecnologia, assim como os seus limites de uso.

- Passo 4 - Determinar o propósito de adotar a ferramenta de IA: Definir qual o problema presente e assim, aplicar a IA com várias possibilidades de execução de tal *software*. Por isso, fazer um diagnóstico sobre o momento atual da empresa pode ajudar a entender as contribuições esperadas e os desafios a superar.

- Passo 5 – Aprofundar-se nos elementos centrais da ferramenta: Na hora de investir em uma nova ferramenta, é importante conhecer seu funcionamento e particularidades, afinal, cada IA traz reflexos das ideias e decisões dos criadores. As demonstrações podem ser úteis para visualizar a tecnologia na prática.

- Passo 6 - Avaliar o nível de risco de uma ferramenta: Pensar nos diferentes cenários e consequências é uma forma de planejar e evitar crises. Pode haver riscos legais, organizacionais e éticos, que precisam ser discutidos para aumentar o monitoramento e a segurança da tecnologia.

Quem aposta em inteligência artificial no RH tem muito a ganhar no desenvolvimento humano da empresa, além de impulsionar o crescimento do negócio focando naquilo que mais importa: as pessoas.

9.2 Garantia de aderência às regulamentações

A garantia às regulamentações refere-se a um conjunto de processos, práticas e políticas que visam estabelecer transparência, equidade e responsabilidade na

gestão de uma organização. Embora seja se modo geral associada a empresas de capital aberto, a garantia às regulamentações também é fundamental para o sucesso de empresas de todos os setores e tamanhos. Quando aplicada adequadamente na área de Recursos Humanos, a garantia de regulamentações pode ajudar a alinhar os processos de gestão de pessoas, garantindo melhores resultados e maior eficiência na organização.

Na prática, fornece um conjunto de mecanismos que contribuem para garantir a transparência, a prestação de contas, a equidade e a responsabilidade em todas as áreas da organização. E quando se fala em RH, há a concentração em aspectos como a definição de políticas e práticas de gestão de pessoas, o gerenciamento de riscos relacionados aos colaboradores, a ética empresarial, entre outros aspectos importantes.

9.2.1. Práticas de garantia às regulamentações na área de recursos humanos

- Definição clara dos papéis e responsabilidades dos gestores e dos colaboradores;
- Estabelecimento de políticas e diretrizes consistentes para a gestão de pessoal;
- Implementação de programas de treinamento e desenvolvimento;
- Gestão eficaz do desempenho e da remuneração dos colaboradores;
- Gerenciamento de riscos relacionados ao ambiente de trabalho, saúde e segurança;
- Garantia de conformidade com a legislação trabalhista e regulatória;
- Ética empresarial e respeito aos valores e às normas da organização.

9.3 Características essenciais para potencializar resultados em recursos humanos

- **Transparência e Prestação de Contas:**

Envolve a divulgação de informações precisas e confiáveis sobre a situação e a estrutura organizacional da empresa.

Quando os colaboradores se sentem valorizados e informados sobre a estrutura da empresa, eles tendem a permanecer na organização por mais tempo.

Além disso, colaboradores que conhecem a situação da empresa são mais capazes de contribuir para a melhoria dos processos e da produtividade.

- **Equidade e Responsabilidade:**

As políticas e práticas de RH devem ser equitativas, ou seja, devem tratar todos os colaboradores com justiça e respeito. Isso inclui a definição clara dos critérios de seleção e promoção, a garantia de remuneração justa e o gerenciamento de conflitos. E a responsabilidade é fundamental para garantir que a gestão de pessoal seja eficiente e eficaz.

- **Gestão de Riscos e Oportunidades:**

A gestão de riscos envolve a identificação e o gerenciamento de problemas potenciais relacionados aos colaboradores. Já a gestão de oportunidades tem como objetivo identificar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Ao adotar essa prática, a empresa pode identificar possíveis riscos associados às atividades dos colaboradores, bem como iluminar caminhos para o crescimento e desenvolvimento profissional. Isso proporcionará um ambiente de trabalho mais equilibrado e contribuirá para alcançar os objetivos corporativo.

Em resumo, as práticas de governança corporativa na área de recursos humanos são fundamentais para o sucesso de uma organização. Essas práticas podem ser adotadas por todas as empresas que desejam promover a transparência, maximizar a eficiência, gerenciar riscos e oportunidades e melhorar sua imagem.

10 DESCONSTRUIR E RECONFIGURAR O TRABALHO

Neste capítulo final, será explicado como aplicar o modelo de “reinvenção do trabalho” ao seu próprio trabalho e carreira. O modelo pode ajudar a identificar os objetivos e as abordagens mais otimizadas para uma carreira e no trabalho.

O modelo estruturado mostra que a automação não irá substituir as pessoas tão logo assim. De modo mais realista, o futuro irá apresentar combinações em constante evolução de trabalho humano e trabalho automatizado. Só é possível visualizar os padrões nesta evolução através da desconstrução, ROIP (*Radio Internet Protocol*) é uma metodologia para transmitir e receber comunicações de rádio através do *Internet Protocol* (IP), é um padrão de comunicação de dados usado para alimentar a Internet, bem como redes domésticas, empresariais, de computadores governamentais e automação de trabalho otimizada.

10.1 O eterno debate entre trabalho ágil e funções reinventadas

A única maneira de conseguir acompanhar a evolução é fazer este debate constantemente. Desta forma, é mais provável que seja possível prevenir a evolução que mais lhe afetará, bem antes de um momento disruptivo quando a automação já terá substituído grande parte da função exercida.

Onde pode-se enxergar além do exagero típico de robôs roubando empregos humanos e todos os trabalhadores se transformando em desocupados que só fazem pequenos trabalhos esporádicos. Agora pode-se concentrar na desconstrução do trabalho, descrição da ROIP e na reinvenção das funções para otimizar a combinação entre o trabalho humano e a máquina.

10.2 Princípios que orientam o desenvolvimento e o uso da ia

- Proporcionar aos trabalhadores oportunidades para adquirirem as experiências e habilidades necessárias que servirão de apoio à sua evolução (como trabalho através de contratos por tempo determinado, projetos, aprendizagem social, etc).

- Estar alerta às contínuas atualizações do trabalho que são a nova realidade do próprio trabalho.

Acima de tudo, ao considerar os vários e rápidos avanços na automação do trabalho, é de extrema importância lembrar de que as pessoas não são impotentes.

O futuro do trabalho depende inteiramente de nós. Independentemente de usarmos a tecnologia para substituir, ampliar a capacidade ou criar trabalho novo, esta é e sempre deve ser uma escolha consciente e embasada.

11 RESULTADOS OBTIDOS

O estudo dedicado à interseção entre LinkedIn e Inteligência Artificial alcançou resultados significativos. A conscientização das empresas sobre a relevância dessa integração para o setor de Recursos Humanos foi notável, impactando diretamente no processo seletivo e traduzindo-se em maior eficiência e praticidade para ambas as partes envolvidas. Isso facilitou as contratações para as empresas e simplificou o processo de candidatura para os candidatos. Observou-se, portanto, uma otimização do uso dessas ferramentas de IA, refletindo positivamente no dinâmico mercado de trabalho. Essa otimização, evidenciada pelos ótimos resultados, contribui para uma maior conscientização sobre a importância desse tema, trazendo através das apresentações e pesquisas, informações mais detalhadas, ampliando a compreensão do impacto positivo no cenário profissional.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No desenvolvimento deste trabalho sobre Inteligência Artificial com a utilização do LinkedIn, entendeu-se que, a IA desempenha um papel crucial na área de Recursos Humanos, impactando positivamente diversas áreas fazendo com que as contratações sejam realizadas de uma forma simples, rápida e segura. É um recurso moderno que facilita tanto para as empresas nas contratações, quanto para os candidatos, tendo com o LinkedIn a oportunidade de criar uma marca pessoal e empresarial forte. A implementação e integração da inteligência artificial tornam as práticas dessa ferramenta cruciais para o sucesso organizacional, promovendo transparência, eficiência, gerenciamento de riscos, oportunidades e melhorias de imagem. As hipóteses do trabalho foram respondidas por meio do desenvolvimento, expondo quão fundamental é a automação na área de recursos humanos. Considerando assim, o aprendizado satisfatório.

13 METODOLOGIA

Para a construção deste estudo sobre a utilização da Inteligência Artificial nas empresas através do LinkedIn, tendo-se como objetivo principal facilitar e tornar mais práticos os processos seletivos e admissões; iniciou-se por meio de uma pesquisa exploratória à análise de conteúdo nos principais sites sobre Inteligência Artificial.

A finalidade é aprimorar os conhecimentos sobre a IA e a ferramenta LinkedIn, assim mostrar quais os benefícios da utilização para as empresas na área de recursos humanos, sendo classificada então como uma pesquisa descritiva. Partindo dos conceitos apresentados nas pesquisas, o trabalho analisará o impacto da utilização da IA e do LinkedIn nas empresas.

Com isso, foi utilizado também fontes secundárias, uma delas sendo o livro “Trabalho na Era da AI”, assim como mentorias, artigos e trabalhos acadêmicos.

Finalizando assim, o trabalho com o desenvolvimento do curso “As Instruções do Perfil no LinkedIn”.

REFERÊNCIAS

Citações sobre o futuro da inteligência artificial. Forbes, 2019. Disponível em: <<https://forbes.com.br/principal/2019/07/as-13-melhores-citacoes-sobre-o-futuro-da-inteligencia-artificial/https://blog.ahgora.com/inteligencia-artificial-no-rh/>>. Acesso em: 15 de set. 2023.

Como Aplicar Práticas Corporativa na área de Recursos Humanos. LinkedIn, 2023. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/como-aplicar-pr%C3%A1ticas-de-governan%C3%A7a-corporativa>> Acesso em: 18 de set. 2023

Dicas para perfil no LinkedIn. Mlabs, 2022. Disponível em: <<https://www.mlabs.com.br/blog/perfil-linkedin>> Acesso em: 01 de set. de 2023.

Entidades processam o LinkedIn após derrubada de anúncio de vagas a candidatos negros e indígenas. Uol, 2023. Disponível em: <<https://congressoemfoco.uol.com.br/blogs-e-opiniao/blog-do-sylvio/entidades-processam-o-linkedin-apos-derrubada-de-anuncio-de-vagas-a-candidatos-negros-e-indigenas/>> Acesso em: 15 de set. 2023

FIA. LinkedIn para negócios: 9 estratégias para ter sucesso. FIA Business School, 2020. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/linkedin-para-negocios/>> Acesso em: 18 de set. 2023

Inteligência Artificial No Recrutamento E Seleção: Como Aplicar?. Blog JobConvo, 2023. Disponível em: <<https://jobconvo.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao-2/>> Acesso em: 09 de set. 2023

Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: Descubra Mais. Blog Gupy, 2023. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>> Acesso em: 17 de set. 2023

Inteligência artificial no RH vale a pena? Pulses by gupy, 2023. Disponível em: <https://www.pulses.com.br/blog/inteligenciaartificial/?utm_term=&utm_campaign=pareto.de.pm> Acesso em: 18 de set. 2023

Inteligência artificial no RH. Pontotel, 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/ia-inteligencia-artificial-no-rh/>> Acesso em: 07 de out. 2023

JESUTHASAN, Ravin; BOUDREAU, John W. Trabalho na era da IA: Como otimizar os recursos humanos na implementação de inteligência artificial. São Paulo: M. Books, 2020. ISBN 857680333X, 9788576803331

LIMA, Ana Clara. LinkedIn: Uso estratégico da rede corporativa!. Nube, 2023. Disponível em: <<https://www.nube.com.br/blog/2023/08/15/linkedin-uso-estrategico-da-rede-corporativa>> Acesso em: 16 de set. 2023

MOURA, Amanda. Como recrutar pelo LinkedIn. G4 Educação, 2022. Disponível em: <g4educacao.com/portal/como-recrutar-pelo-linkedin> Acesso em: 25 de out. 2023

NETTO, Rubens. As vantagens no LinkedIn para sua empresa. 8DHubify, 2023. Disponível em: <<https://hubify.com.br/social-media/vantagens-do-linkedin-que-voce-precisa-conhecer/>> Acesso em: 07 de set. 2023

O desafio e resistência na implantação de IA nas empresas. LinkedIn, 2023. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/o-desafio-e-resist%C3%A2ncia-na-implanta%C3%A7%C3%A3o-de-ia-nas-de-g%C3%B3es-zanetti>> Acesso em: 18 de set. 2023

O impacto da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de profissionais. ABRHRS, 2023. Disponível em: <<https://www.abrhrs.org.br/noticia/o-impacto-da-inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao-de-profissionais#:~:text=Antes%2C%20eram%20feitos%20an%C3%BAncios%20em,%C3%A0an%C3%A1lise%20manual%20de%20curr%C3%ADculos>> Acesso em: 17 de set. 2023

OCCHIUZI, Bárbara. Eficiência do LinkedIn no processo de recrutamento e seleção. PDF/TCC - PUC, 2021. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/56894/56894.PDF>> Acesso em: 07 de set. 2023

OLIVEIRA, Aline. Estudante, conheça as vantagens de usar o LinkedIn. LinkedIn, 2022. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/estudante-conhe%C3%A7a-vantagens-de-usar-o-linkedin-e-%C3%A0-de-oliveira>> Acesso em: 07 de set. 2023

Processo de recrutamento e seleção: etapas principais, importância e responsabilidades do RH!. Pontotel, 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/processo-recrutamento-e-selecao/#5>> Acesso em: 09 de set. 2023

RIZZI, André. Dicas para você atuar de forma estratégica no LinkedIn - Como se destacar, além do Perfil Campeão. LinkedIn, 2020. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/dicas-para-voc%C3%AA-atuar-de-forma-estrat%C3%A9gica-linkedin-rizzi/?originalSubdomain=pt>> Acesso em: 20 de set. 2023

TARGA, Tais. Perfis “fakes”: Como identificá-los e não cair em armadilhas?. LinkedIn, 2018. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/perfis-fakes-como-identific%C3%A1-los-e-n%C3%A3o-cair-em-armadilhas-tais-targa>> Acesso em: 15 de set. 2023

**ANEXO A – QR CODE REFERENTE AS INSTRUÇÕES DE COMO
USAR O LINKEDIN**



ANEXO B – REFERENTE À CAPA DO LIVRO “TRABALHO NA ERA DA IA”

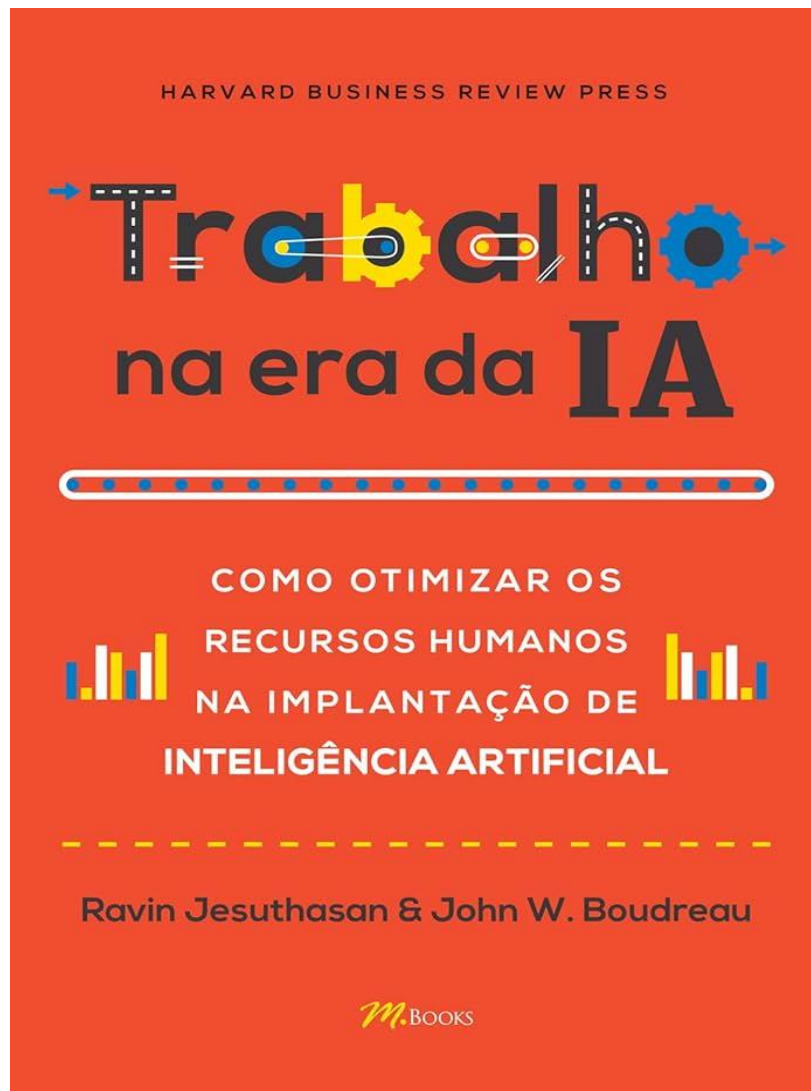


Figura 2: amazon.com.br/Trabalho-na-Era-Ravin-Jesuthasan/dp/857680333X#