

**Da Ideia à Ação: Jovens Profissionais Impulsionam a Automação da
Seleção com Power Automate e Excel.**

Modalidade: Jovem

ÍNDICE

1. SINOPSE.....	2
2. INTRODUÇÃO.....	3
3. DESENVOLVIMENTO.....	6
4. ORÇAMENTO.....	11
5. PRINCIPAIS RESULTADOS.....	10
6. AVALIAÇÃO.....	11
7. APLICABILIDADE.....	12
8. SUSTENTABILIDADE.....	12
9. CONCLUSÃO.....	13
10. BIBLIOGRAFIA.....	16
11. ANEXOS	

SINOPSE

Na organização, a melhoria contínua e a inovação são valores que fazem parte do cotidiano, impulsionados por programas que valorizam as ideias propostas por jovens talentos e oferecem espaços reais de aprendizado e protagonismo. Foi nesse ambiente que surgiu o projeto Seleção Automatizada, idealizado com o objetivo de otimizar e modernizar o processo de recrutamento da empresa, trazendo agilidade, padronização e confiabilidade dos dados, otimizando o tempo da equipe de Seleção para atividades mais estratégicas e melhorando a experiência das equipes atração e seleção, saúde do trabalho, administração de pessoal, integração, gestores, business partners e dos 202 candidatos (as) admitidos até maio de 2025.

Em apenas quatro meses de operação, o projeto executou mais de 1.300 ações automaticamente, entre atualizações, notificações e registros, gerando um ganho superior a 328 horas de trabalho.

Mais do que apenas a apresentação de uma ferramenta, o projeto representa uma mudança de cultura e mostra como a confiança nos jovens profissionais e o incentivo à inovação podem gerar impactos concretos e sustentáveis para o negócio.

INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento e seleção, ainda é, em muitas empresas, conduzido de maneira predominantemente manual. Isso significa lidar com grandes volumes de informações em planilhas, realizar comunicações repetitivas por e-mail e demais canais de comunicação, manter atualizações constantes de status de candidatos (as) e garantir que todos os envolvidos tenham visibilidade clara do processo. Essa rotina, apesar de ser conduzida com zelo, consome tempo, gera retrabalho e está sujeita a falhas humanas que podem comprometer a eficiência do processo e, por consequência, a experiência dos candidatos (as).

A equipe de Atração e Seleção se via diante de múltiplos processos simultâneos, exigindo um alto volume de controle em diferentes planilhas, atualizações manuais em diversos arquivos e contato com personalizado em variados meios de comunicação com os envolvidos no processo. A ausência de um sistema dedicado para recrutamento tornava o fluxo vulnerável a atrasos, erros de comunicação e inconsistência nos registros. Além disso, o volume elevado de tarefas operacionais demandava um esforço significativo, tornando-se um entrave para a implementação de melhorias e limitando o tempo disponível para atividades mais estratégicas.

Foi nesse cenário de oportunidades que nasceu a ideia de automatizar o processo seletivo por meio de uma ferramenta já disponível internamente, o Power Automate. O conjunto de ideias, embora simples no início, revelou um potencial significativo para causar um impacto real, transformando as planilhas estáticas em sistemas vivos e inteligentes, capazes de executar

automaticamente ações como envio de e-mails, atualizações de status, registros, notificações, geração de dados e integração de informações para os diferentes atores do processo.

A iniciativa se destacou por não depender de investimento financeiro ou da aquisição de softwares externos. Ao contrário, o projeto mostrou como é possível aplicar a inovação com os recursos já existentes, aproveitando a capacidade de integração das ferramentas do pacote Microsoft e o conhecimento técnico desenvolvido ao longo do estágio. A escolha por utilizar o Power Automate, uma plataforma de automação baseada em lógica de fluxos, foi motivada por sua acessibilidade, flexibilidade e integração nativa com Excel, Outlook e Teams, ferramentas já utilizadas rotineiramente na área.

Com isso, processos como a atualização de planilhas, envio de mensagens automáticas a candidatos, envio de dados às partes interessadas e sinalização para gestores passaram a ocorrer de forma automática, com confiabilidade e agilidade. A cada atualização, o sistema executa uma série de comandos pré-definidos em prol de um objetivo final, execução do controle de dados do processo de seleção garantindo consistência, rastreabilidade e padronização no tratamento das informações geradas.

Em apenas quatro meses de operação, a automação executou mais de 1300 ações automáticas, entre envios de e-mail, preenchimentos de dados, registros de status e notificações. Essa mensuração foi realizada com base nos logs gerados pelo Power Automate, na contagem dos e-mails enviados e em cálculos estimados do tempo médio que cada ação levaria para ser feita manualmente. Como resultado, identificou-se uma economia superior a 238

horas de trabalho, que foram redirecionadas para atividades mais relevantes e analíticas dentro da área de Atração e Seleção.

Mais do que uma simples melhoria operacional, o projeto Seleção Automatizada simboliza um compromisso com a melhoria contínua e a valorização de seus jovens talentos, pilares fundamentais de uma empresa que busca, diariamente, inovar e valorizar a diversidade. Ao incorporar tecnologias modernas e estimular a autonomia dos empregados (as), independentemente do seu nível hierárquico, a organização fortalece seu diferencial competitivo e cultural em um mercado cada vez mais dinâmico e desafiador.

Essa cultura de inovação é sustentada por iniciativas estruturadas, como o programa de estágio, que oferece um módulo preparatório de inovação voltado para o desenvolvimento de projetos, incentivando estagiários a criarem soluções práticas e transformadoras para o dia a dia da empresa. Somado ao programa interno Ideias de Valor, que reconhece e premia colaboradores que propõem melhorias e novas ideias, consolidando um ambiente onde criatividade, protagonismo e melhoria contínua são celebrados.

Ao cultivar esse ecossistema no qual tecnologia, pessoas e inovação caminham lado a lado, promovemos uma transformação que vai além da digitalização de processos. Trata-se de uma mudança estratégica e cultural, onde a adoção de soluções tecnológicas anda de mãos dadas com o desenvolvimento humano, resultando em processos mais ágeis, confiáveis e alinhados às melhores práticas globais.

Este projeto não apenas ressalta o potencial da tecnologia para otimizar processos de RH, mas também ilustra a capacidade e a iniciativa de jovens

profissionais em trazer soluções criativas e de alto impacto para os desafios do dia a dia, consolidando um ambiente propício à inovação e ao desenvolvimento de novas lideranças.

DESENVOLVIMENTO

A transformação do processo seletivo começou com a identificação clara de um desafio, a alta demanda operacional gerada por atividades repetitivas, manuais e suscetíveis a falhas humanas. Para responder a essa necessidade, optou-se por desenvolver uma solução de automação utilizando ferramentas já disponíveis internamente, como o Power Automate, o Excel e o Microsoft Teams. A proposta foi criar uma rede de fluxos automáticos que otimizasse o tempo da equipe, garantisse consistência nos dados e melhorasse a experiência dos envolvidos no processo.

O desenvolvimento da solução seguiu uma abordagem prática, fundamentada em princípios de melhoria contínua e automação de processos. Foi essencial compreender, em profundidade, as dores e desafios enfrentados por todas as partes envolvidas no processo seletivo. Para isso, foram realizadas conversas diretas com a equipe de Seleção, a fim de mapear os pontos mais críticos de retrabalho, problemas de operacionalização e riscos de falhas no fluxo atual. Essa escuta ativa permitiu identificar, por exemplo, que muitas tarefas eram repetitivas e falhas, como o envio manual de e-mails ou a atualização constante de planilhas, e que esses processos consumiam um tempo significativo da equipe.

Em função do processo de Seleção ser perpassado por muitas interfaces para sua conclusão, identificou-se a necessidade de expandir a execução do projeto

para áreas que têm envolvimento crítico na entrega do resultado da área de Atração e Seleção. Por isso, também foi conduzido um alinhamento com a equipe de Saúde do Trabalho, responsável pela condução dos exames admissionais, para entender suas necessidades em relação ao recebimento de informações dos candidatos (as), prazos e formato ideal dos dados. Esse diálogo foi fundamental para garantir que a automação contemplasse então demais áreas impactadas diretamente pelo processo.

Atualmente a empresa conta com Consultorias de Seleção externas, que executam parte do processo seletivo, sendo pertinente o envolvimento dessas interfaces no levantamento dos gaps de execução. Com elas, foram identificadas dificuldades relacionadas à comunicação e à atualização das informações das vagas, muitas vezes repassadas manualmente em reuniões e e-mails, o que comprometia o alinhamento entre as partes e, conseqüentemente, a agilidade no preenchimento das posições.

Esse processo de escuta colaborativa foi o alicerce para o desenho das automações. Ao reunir as diferentes perspectivas, foi possível criar fluxos que realmente respondessem às necessidades do dia a dia, de forma integrada e eficiente, garantindo que a solução final não apenas otimizasse o trabalho da equipe de Seleção, mas também fortalecesse a colaboração com os demais atores envolvidos no processo seletivo. A partir disso, os fluxos foram desenhados com foco em usabilidade, confiabilidade e escalabilidade. Cada nova automação era testada com dados reais e ajustada de forma ágil, em ciclos curtos de validação, o que garantiu rápida adaptação da equipe e resultados perceptíveis já nos primeiros dias.

Os objetivos do projeto eram reduzir o tempo gasto com tarefas operacionais, aumentar a confiabilidade das informações, melhorar a comunicação, e liberar a equipe para outras tarefas. Os parâmetros para mensurar o sucesso das automações seriam a quantidade de tarefas automatizadas, o tempo economizado, a redução de falhas e o retorno qualitativo da equipe.

Com o sistema em operação, os impactos rapidamente se tornaram visíveis. Em apenas quatro meses cerca de 400 e-mails foram enviados, mais de 600 vagas foram atualizadas e enviadas para as planilhas das consultorias, 120 notificações foram enviadas entre a equipe e mais de 180 candidatos foram enviados para a equipe de saúde, totalizando cerca de 1300 ações executadas de forma automática, representando uma economia de tempo superior a 328 horas de trabalho. Além disso, processos que antes exigiam atenção constante passaram a ocorrer com mínima intervenção humana, como o envio de e-mails, a atualização de planilhas e o disparo de notificações internas. A equipe de seleção passou a ter maior nível de confiabilidade na interação com os dados, e a comunicação com os candidatos (as) e gestores (as) se tornou mais ágil, padronizada e consistente.

As automações criadas cobriram diversas etapas críticas do processo seletivo. Um dos fluxos mais relevantes desenvolvidos foi o de envio automático dos dados dos candidatos à equipe de Saúde do Trabalho. Antes, essa etapa exigia a redação manual de e-mails com informações copiadas das planilhas, o que consumia tempo, aumentava a chance de erros e gerava retrabalho em casos de dados incompletos ou desatualizados.

Com a automação, essa comunicação passou a ser feita de forma rápida e estruturada. A partir de um clique em um botão inserido diretamente na planilha de controle da área de Atração e Seleção, os dados do (a) candidato (a) aprovado (a) para os exames admissionais são automaticamente extraídos, organizados e enviados por e-mail à equipe de saúde do trabalho, com segurança e padronização das informações.

Além disso, essas informações também são registradas automaticamente na planilha de acompanhamento da área de Saúde do Trabalho, atualizando o status do processo sem necessidade de intervenções manuais. Essa integração reduziu significativamente o tempo gasto com tarefas operacionais e eliminou a necessidade de trocas frequentes de mensagens para saber em que etapa se encontra cada candidato (a).

O resultado é uma comunicação mais fluida entre as áreas, maior agilidade no agendamento dos exames e uma visibilidade muito mais clara do andamento do processo, beneficiando diretamente a experiência dos (as) candidatos (as) e a produtividade das equipes envolvidas.

Outro fluxo essencial desenvolvido foi o disparo automático de e-mails para os (as) candidatos (as), principalmente na etapa de mobilização para admissão. A partir de um campo na planilha de controle, o Power Automate iniciava o envio de e-mails personalizados com as informações específicas da vaga, como modelo de trabalho, local de atuação, gestor (a) responsável, data prevista de admissão e orientações sobre os próximos passos. Além disso, também foram criadas notificações automáticas via Microsoft Teams para a etapa de negociação salarial. Sempre que essa etapa é alcançada, uma notificação é

enviada diretamente no canal da equipe de Seleção, trazendo agilidade à comunicação interna e reduzindo o número de e-mails desnecessários.

Além disso, e-mails automáticos também passaram a ser enviados para Gestores e Business Partners (BPs) sempre que há uma movimentação relevante na vaga. Essa comunicação proativa contribuiu para o alinhamento entre as áreas e aumentou a visibilidade sobre o andamento das seleções.

A implementação e atualização automática das planilhas utilizadas pelas consultorias externas de recrutamento também é outro ponto relevante de ganho operacional. Antes da automação, essa tarefa era considerada inviável de ser realizada manualmente, dado o alto volume de informações, a frequência de mudanças e o número de vagas em andamento simultaneamente. Porém, com a automação, qualquer mudança nas informações da vaga é refletida instantaneamente, garantindo consistência e maior assertividade nos acompanhamentos entre as partes envolvidas.

Esse modelo de automação trouxe benefícios além do esperado. Ao eliminar tarefas repetitivas, a sobrecarga operacional das assistentes e analistas foi sensivelmente reduzida, permitindo uma atuação mais focada e estratégica. Dessa forma, o projeto se consolidou não apenas como uma solução técnica eficiente, mas como um marco na forma como a área de Atração e Seleção pode evoluir, inovar e agregar valor estratégico ao negócio.

ORÇAMENTO

Um dos diferenciais mais relevantes do projeto Seleção Automatizada foi sua viabilidade financeira. A solução foi desenvolvida inteiramente com recursos internos, sem a necessidade de contratação de softwares externos ou investimentos adicionais em licenciamento. Todas as ferramentas utilizadas - Power Automate, Excel, Outlook e Teams - já faziam parte do pacote Microsoft 365. Isso permitiu que a automação fosse implementada com custo financeiro zero, aproveitando ao máximo os recursos já contratados pela empresa.

No que diz respeito aos recursos humanos, a iniciativa contou com a atuação direta de um estagiário, responsável pelo desenvolvimento dos fluxos de automação, testes, documentações e alinhamentos com os envolvidos, além do acompanhamento pós-implantação. Também foi essencial o apoio da equipe de Seleção, composta por quatro pessoas, que contribuíram com o mapeamento das necessidades, validação das soluções e aplicação prática dos fluxos. Além disso, houve interlocução com as áreas de Saúde do Trabalho e Tecnologia da Informação, que prestaram suporte pontual para garantir a conformidade do processo. Por fim, o projeto não contou com parcerias externas.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Com o sistema em operação, os impactos positivos foram rapidamente percebidos. Em apenas quatro meses, o projeto Seleção Automatizada executou aproximadamente 1.300 ações automáticas, distribuídas da seguinte forma:

- Cerca de 400 e-mails enviados automaticamente para candidatos (as), Gestores (as) e equipes envolvidas;
- Mais de 600 vagas atualizadas e compartilhadas automaticamente com as planilhas das Consultorias externas;
- Cerca de 120 notificações enviadas entre a equipe interna via Teams;
- Mais de 180 candidatos foram encaminhados automaticamente para a equipe de Saúde do Trabalho para exames admissionais.

A economia de mais de 328 horas de trabalho operacional permitiu um salto qualitativo no processo, antes travado por tarefas manuais e morosas. Com isso podemos concluir também tivemos:

- **Fortalecimento da Cultura de Inovação e Inclusão:** O projeto serviu como um modelo inspirador, demonstrando à organização que soluções inovadoras e de alto impacto podem ser desenvolvidas internamente, com criatividade e uso inteligente de ferramentas existentes.

- **Melhora na Experiência Interna:** A equipe de RH reporta maior satisfação e menos sobrecarga com a eliminação da tarefa excessivamente operacionais, podendo focar em análises mais estratégicas e no aspecto humano do recrutamento.

AVALIAÇÃO

A validação dos resultados foi conduzida de forma contínua, com acompanhamento mensal dos indicadores relacionados ao volume de ações automatizadas e à economia de tempo. Como base comparativa, utilizaram-se os processos anteriores à automação, o que permitiu mensurar com precisão os ganhos obtidos.

Além dos dados quantitativos, foi realizada uma avaliação qualitativa com os principais envolvidos. Um dos reflexos mais evidentes foi a expressiva redução nas solicitações sobre o status das vagas, sinalizando uma melhora concreta na fluidez da comunicação. Além da percepção entre as interfaces do processo de maior nível de confiabilidade dos dados gerados pelo processo de Seleção, maior agilidade e assertividade no compartilhamento de informações.

A combinação entre indicadores objetivos e percepções dos usuários finais confirmou que a automação atendeu os objetivos iniciais do projeto, tornar os processos de seleção mais ágeis, combinando confiabilidade das informações geradas, fluidez nas comunicações e otimização do tempo da equipe de Atração e Seleção. A solução se mostrou escalável, segura e replicável para outras frentes do RH.

APLICABILIDADE

A automação implantada no processo de recrutamento e seleção da empresa trouxe impactos diretos e replicáveis tanto para o ambiente organizacional quanto para os indivíduos envolvidos.

No âmbito interno, a solução demonstrou que é possível transformar tarefas operacionais em processos inteligentes e autônomos, contribuindo para a otimização do tempo, a redução de erros manuais e o fortalecimento da comunicação entre as áreas.

Para os profissionais da área de Recursos Humanos, a experiência se tornou mais fluida, organizada e menos desgastante, promovendo maior bem-estar no ambiente de trabalho e uma atuação mais analítica e menos operacional.

Para os (as) candidatos (as), a iniciativa representou uma melhora significativa na experiência com a empresa, graças à agilidade e à clareza na comunicação no fim do processo, fortalecendo a imagem institucional da empresa como uma organização moderna, transparente e preocupada com a jornada do (a) candidato (a).

Por fim, o projeto se mostra aplicável e adaptável a outras organizações, independentemente do porte ou segmento. Ele demonstra como a tecnologia pode ser uma aliada poderosa na qualificação dos processos de gestão de pessoas, contribuindo para ambientes corporativos mais eficientes, humanos e sustentáveis.

SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade do projeto foi garantida por meio de práticas planejadas para assegurar sua continuidade, adaptação e constante aprimoramento ao longo do tempo. Desde o início, a solução foi construída com foco em simplicidade, autonomia da equipe e escalabilidade. Os fluxos automatizados utilizam ferramentas acessíveis e com guias escritos sobre o funcionamento de cada fluxo. Isso permite que pequenos ajustes possam ser realizados sem a necessidade de conhecimentos avançados em programação, reduzindo a dependência de áreas técnicas e promovendo autossuficiência na operação.

Além disso, foi instituído um monitoramento mensal dos indicadores de desempenho, o que permite a identificação de oportunidades de ajuste em tempo real. Esse acompanhamento contínuo garante a atualização constante da solução de acordo com as mudanças nas demandas da área e nos processos de negócio.

Por meio da documentação dos fluxos, no formato de guias, que explicam os critérios de entrada e saída de dados e os procedimentos em caso de falhas, a capacitação de novos colaboradores e a replicação do modelo para outras áreas foi facilitada. A abertura para feedback constante das equipes usuárias foi mantida como parte essencial da sustentação do projeto. Essa escuta ativa tem permitido ajustes, promovendo um ciclo de melhoria contínua.

CONCLUSÃO

O projeto 'Automatização do Processo de Seleção', idealizado e executado por um jovem profissional em conjunto com sua tutora técnica, como parte de um programa interno de desenvolvimento, é um testemunho eloquente do poder da inovação 'low-code' e do protagonismo de uma nova geração de profissionais. Ao transformar um processo manual, demorado e suscetível a erros em um fluxo automatizado, eficiente e preciso, a empresa não apenas obteve ganhos expressivos de produtividade e otimização de recursos, mas também fortaleceu sua cultura de eficiência, inclusão e valorização do capital humano.

A implementação do projeto de automação no processo de recrutamento e seleção evidenciou como soluções simples, bem direcionadas e centradas nas reais necessidades das equipes podem gerar resultados expressivos, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos.

A principal constatação foi de que a tecnologia, quando aplicada com propósito e alinhada aos fluxos de trabalho, não apenas elimina tarefas operacionais repetitivas, mas também transforma a forma como as pessoas interagem com os processos. A economia de mais de 328 horas de trabalho em apenas quatro

meses, aliada à melhoria na comunicação, no alinhamento entre áreas e na experiência dos candidatos, comprova a eficácia do projeto.

Outro ponto fundamental foi a valorização da escuta ativa. Conversar com todos os envolvidos, seleção, saúde do trabalho, áreas requisitantes e consultorias, foi o que garantiu que a automação resolvesse dores reais, e não apenas technicalidades.

Este case demonstra que a excelência e a capacidade de transformar não residem apenas em grandes investimentos ou projetos complexos, mas também na visão, iniciativa e persistência de indivíduos que identificam oportunidades de melhoria no cotidiano e utilizam ferramentas acessíveis para gerar um impacto substancial. A 'Seleção Automatizada' é um legado de eficiência para o RH da empresa, um impulsionador de nossa estratégia de inclusão e, mais importante, uma inspiração que reflete o compromisso com uma cultura organizacional voltada à melhoria contínua, sempre buscando aprimorar, inovar e capacitar as pessoas para transformar desafios em oportunidades e construir um futuro mais ágil e justo para todos.

BIBLIOGRAFIA

MICROSOFT. Power Automate - Documentação Oficial. Disponível em: <https://learn.microsoft.com>. Acesso em: 11/07/2025.

ANEXOS

