

INOVAÇÃO NA GESTÃO DE TALENTOS COM FOCO NOS ODS POR MEIO DE TECNOLOGIAS ACESSÍVEIS

Gustavo Telles de Araujo

Acadêmico do Curso de Engenharia de Produção – CEPLAN

RESUMO

As transformações tecnológicas e sociais têm intensificado os desafios enfrentados por pequenas e médias empresas (PMEs) na gestão de pessoas, especialmente no que se refere à transparência salarial, retenção de talentos, inclusão e segurança do trabalho. A ausência de critérios claros, somada à baixa maturidade digital, evidencia uma lacuna entre as recomendações da literatura e a realidade operacional das organizações. Diante desse cenário, iniciativas de inovação acadêmica, como competições universitárias, representam um importante ambiente de desenvolvimento de soluções tecnológicas acessíveis, alinhadas ao ODS 8 da Agenda 2030, que preconiza trabalho decente e crescimento econômico sustentável. Este estudo apresenta o resultado de três projetos desenvolvidos em desafios acadêmicos: “Merece Quanto”, “UpNow” e “Save Vision”, discutindo suas validações, impactos e contribuições para a construção de ambientes organizacionais mais justos, eficientes e inclusivos. Os resultados demonstram que soluções simples, bem estruturadas e fundamentadas em metodologias de inovação têm potencial para gerar melhorias concretas na gestão de talentos, evidenciando o papel estratégico da universidade na promoção de práticas sustentáveis e aplicáveis à realidade das PMEs.

Palavras-chave: gestão de pessoas; tecnologia acessível; competições universitárias.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, as transformações tecnológicas e sociais provocaram mudanças significativas na forma como as organizações gerenciam talentos, ampliando a demanda por transparência, eficiência e práticas estruturadas de gestão. Esse movimento é particularmente evidente em Pequenas e Médias Empresas (PMEs), que enfrentam limitações financeiras, ausência de processos formalizados e baixa maturidade digital, gerando ambientes onde a percepção de injustiça e a rotatividade se tornam problemas recorrentes (Gomes, Severo & Guimarães, 2021; Maccarini *et al.*, 2022; Santos, Barbosa & Shimada, 2022).

Diante desse cenário, o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) reforça a importância de práticas transparentes de remuneração, planejamento de carreira e relações de trabalho mais equilibradas (IPEA, 2019). A literatura destaca que critérios claros de desenvolvimento contribuem para maior engajamento e justiça organizacional, pilares essenciais para produtividade e retenção (Gutierrez, 2025; Ribeiro & Costa, 2021).

O setor de Recursos Humanos, antes visto como operacional, assume papel estratégico no alinhamento entre expectativas dos profissionais e possibilidades da empresa. Como afirma Chiavenato (2021),

“a perda de talentos custa mais do que o investimento para desenvolvê-los”,

evidenciando que rotatividade e subjetividade decisória geram custos invisíveis relevantes. Além disso, o uso de tecnologia simples para apoiar processos de seleção e avaliação pode reduzir vieses e trazer maior previsibilidade, desde que acompanhado de supervisão humana e governança ética (Albaroudi *et al.*, 2024; Tursunbayeva *et al.*, 2025).

Assim, o objetivo deste trabalho é investigar como iniciativas acadêmicas de inovação contribuem para o desenvolvimento de soluções tecnológicas acessíveis capazes de melhorar processos de gestão de pessoas fortalecendo a transparência, a objetividade e o alinhamento às metas do ODS 8. Identificar, a partir da literatura, os principais desafios de PMEs em gestão de talentos; Participar de eventos universitários; Examinar evidências de validação comercial, técnica e metodológica apresentadas nos eventos; e Relacionar os resultados com práticas sustentáveis e previsíveis de gestão de pessoas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo referem-se à análise de três projetos desenvolvidos em desafios acadêmicos: “Merece Quanto”, “UpNow” e “Save Vision”. Em todos os casos, foram produzidos *pitches*, protótipos, materiais de apresentação, formulários de inscrição e avaliações fornecidas por bancas especializadas, permitindo validações distintas: comercial, técnica ou metodológica.

No 1º Challenge UDESC, realizado entre 30/05 e 01/06/2025 em Caçador-SC, foi desenvolvido o MVP Merece Quanto, solução voltada à redução de assimetrias salariais por meio de formulários estruturados, cruzamento de dados e devolutivas personalizadas. A validação do projeto ocorreu durante o próprio evento: antes mesmo da banca final, a empresa *Rotta Furniture* adquiriu os serviços da plataforma, realizando pagamento direto no local, evidência comercial rara em competições estudantis. A solução conectou 14 profissionais às vagas da empresa. O projeto obteve 5º lugar, destacando-se pela aplicabilidade e validação de mercado, Figura 1.

Figura 1 – Participação 1º Challenge UDESC. (a) Apresentação do MVP Merece Quanto, e (b) encontro com o cliente B2B.



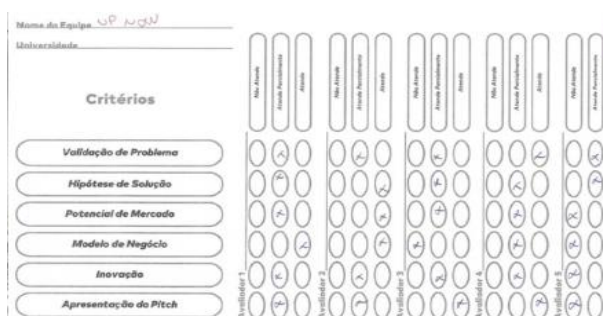
(a)



(b)

Quanto ao *Reuni Challenge 2025*, maior competição de empreendedorismo universitário do Brasil, o projeto *UpNow* foi selecionado entre os 10 finalistas nacionais, apresentando proposta gamificada para capacitação de gestores no trato com colaboradores PCDs. As fichas de avaliação indicam notas elevadas para: validação de problema, potencial de mercado, modelo de negócio, hipótese de solução e apresentação do *pitch*. As bancas reconheceram a relevância do tema inclusão e a aplicabilidade da plataforma gamificada, Figura 2.

Figura 2 – Participação Reuni Challenge 2025, (a) Avaliações do UpNow, e (b) equipe *Reuni Challenge*.



(a)



(b)

Fonte: Autor

Por fim, no *Renault Transformation Day 2025*, o projeto *Save Vision* apresentou uma solução baseada em visão computacional para monitoramento do uso adequado de EPIs, alinhado às demandas industriais de segurança e prevenção. A banca avaliou critérios como criatividade, aplicabilidade, inovação, viabilidade de execução e apresentação, resultando em nota final 7,6 com destaque para viabilidade (8,3) e aplicabilidade (8,1), Figura 3.

Figura 3 – Participação *Renault Transformation Day* 2025, (a) avaliações do *Save Vision* no *Renault Transformation Day* e (b) equipe.



(a)



(b)

Fonte: Autor.

Esses resultados mostraram que desafios recorrentes de PMEs como rotatividade, inclusão e segurança, configuram não apenas problemas estruturais, mas também oportunidades reais de negócio para startups universitárias, conforme previsto por Schumpeter (1961).

CONCLUSÃO

Os três projetos analisados evidenciam que iniciativas acadêmicas de inovação possuem elevado potencial para gerar soluções tecnológicas acessíveis, capazes de responder às dificuldades reais enfrentadas por pequenas e médias empresas. Cada projeto apresentou validações distintas como comercial, técnica e metodológica, demonstrando que a combinação entre teoria e prática permite desenvolver protótipos úteis, aplicáveis e alinhados ao ODS 8.

Além disso, verificou-se que práticas de gestão mais transparentes, critérios claros de remuneração e tecnologias de apoio à tomada de decisão podem reduzir assimetrias, melhorar a percepção de justiça organizacional e fortalecer relações de trabalho mais equilibradas. As evidências encontradas confirmam que a inovação voltada à gestão de pessoas não requer soluções complexas, mas sim modelos simples, bem estruturados e fundamentados em metodologias consistentes. Também, a universidade atua como catalisadora de impacto social e econômico, possibilitando a criação de soluções que fortalecem a competitividade das empresas, promovem inclusão, ampliam a segurança do trabalho e contribuem para ambientes profissionais mais justos e sustentáveis. Os resultados respondem ao objetivo deste estudo ao demonstrar que competições acadêmicas representam um espaço privilegiado para desenvolver tecnologias acessíveis e alinhadas às necessidades reais do mercado.

A ação desenvolvida no Merece Quanto, *UpNow* e *Save Vision*, apresentam uma relação com a extensão universitária, devido a integração efetiva entre universidade e sociedade por meio do desenvolvimento de soluções tecnológicas voltadas a desafios reais enfrentados por pequenas e médias empresas. Participar de competições acadêmicas, elaboração de protótipos, validação de produtos junto a empresas parceiras, de modo a gerar impacto direto em temas como transparência salarial, inclusão de pessoas com deficiência e segurança no trabalho, possibilita aos estudantes atuarem como agentes de transformação social, aplicando conhecimentos científicos em contextos concretos e contribuindo para o desenvolvimento regional. A interação entre universidade e sociedade resulta em aprendizado, transferência de tecnologia e aprimoramento de práticas organizacionais. Evidencia o papel da universidade como promotora de inovação social e econômica, alinhada ao ODS 8 e aos princípios da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

REFERENCIAS

GOMES, A. D.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. Desafios de gestão de pessoas em pequenas e médias empresas brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 25, n. 3, p. 412–428, 2021.

MACCARINI, V. R.; LOPES, F. A.; PEREIRA, R. S.; COUTO, M. G. Rotatividade e gestão estratégica de pessoas em PMEs. *Brazilian Journal of Management*, v. 14, n. 2, p. 201–219, 2022.

SANTOS, P. R.; BARBOSA, A. C.; SHIMADA, M. K. Informalidade nos processos de gestão de pessoas em PMEs: causas e impactos. *Gestão & Desenvolvimento*, v. 18, n. 1, p. 55–71, 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 27 nov. 2025.

GUTIERREZ, M. A. Transparência salarial e justiça organizacional em ambientes corporativos. *Human Performance Review*, v. 12, n. 1, p. 77–89, 2025.

RIBEIRO, A. P.; COSTA, M. D. Critérios de remuneração e desenvolvimento profissional em organizações de médio porte. *Revista de Administração Atual*, v. 9, n. 4, p. 145–163, 2021.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

ALBAROUDI, C.; FARHAT, L.; HATEM, T.; ZAHER, A. Ethical governance and algorithmic management in HR decision-making. *Journal of Business Systems*, v. 23, n. 1, p. 33–52, 2024.

TURSUNBAYEVA, A.; PRINS, C.; UBACHS, T.; MOORE, T. Responsible use of artificial intelligence for HR analytics. *Human Resource Technology Journal*, v. 7, n. 2, p. 99–118, 2025.

OJEDA, M. R. Algorithmic governance and challenges in automated HR decisions. *Journal of Digital Ethics*, v. 4, n. 1, p. 21–40, 2025.

ROSEIRO, A. M.; FIGUEROA, P. L.; HERRERA, J. C.; MORALES, S. L. Gamified training strategies for inclusive corporate environments. *International Journal of Learning Design*, v. 19, n. 2, p. 58–74, 2025.

LIMA, T. S.; ANDRADE, J. R. Gamificação e metodologias ativas para inclusão no trabalho. *Educação & Tecnologia*, v. 15, n. 1, p. 101–119, 2023.

VUKICEVIC, D.; RISTIC, M.; PETROVIC, L.; ANTONIC, D. Computer vision for personal protective equipment detection: accuracy, challenges, and potentials. *Safety Engineering Journal*, v. 11, n. 3, p. 215–230, 2024.

ALMEIDA, R. F.; CORRÊA, F. S.; SANTANA, L. P. Monitoramento automatizado de EPIs: aplicações e limitações. *Revista Tecnologia & Sociedade*, v. 16, n. 4, p. 443–459, 2020.

SCHUMPETER, J. A. *Capitalismo, Socialismo e Democracia*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.