

# IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: Uma revisão bibliográfica.\*

## IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS: A literature review.

Gilberto Matheus Silva Costa \*\*  
José Salim Dutra de Lemos \*\*\*

### INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO - IESF

#### RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso trata do impacto da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção, com o objetivo de analisar como essa tecnologia influencia esses processos. A pesquisa gira em torno da pergunta: Como a inteligência artificial impacta o recrutamento e seleção e quais são os desafios e oportunidades associados? A adoção crescente de IA nas empresas, especialmente nos departamentos de Recursos Humanos, trouxe mudanças na condução do recrutamento e seleção, mas também desafios a serem enfrentados. O trabalho identifica as tendências e desafios no uso da IA em processos seletivos, explorando artigos disponíveis sobre o tema para entender como as empresas estão incorporando essa tecnologia e os obstáculos enfrentados. A pesquisa avalia o impacto da IA na eficiência e eficácia do recrutamento e seleção, buscando entender se traz benefícios em termos de qualidade das contratações. Em suma, contribui para compreender o papel da IA nos processos, fornecendo uma visão sobre as implicações para a gestão de recursos humanos. Os resultados esperam servir de base para futuras pesquisas e auxiliar os profissionais de RH na tomada de decisões sobre o uso da IA em processos seletivos.

**Palavras-chave:** Inovação. Inteligência Artificial. Gestão. Perspectivas.

#### ABSTRACT

The present Course Completion Work deals with the impact of artificial intelligence on recruitment and selection processes, aiming to analyze how this technology influences these processes. The research revolves around the question: How does artificial intelligence impact recruitment and selection, and what are the challenges and opportunities associated with it? The increasing adoption of AI in companies, especially in Human Resources departments, has brought changes to the conduct of recruitment and selection, but also challenges to be faced. The work identifies trends and challenges in the use of AI in selection processes, exploring available articles on the subject to understand how companies are incorporating this technology and the obstacles faced. The research evaluates the impact of AI on the efficiency and effectiveness of recruitment and selection, seeking to understand if it brings benefits in terms of the quality of hires. In summary, it contributes to understanding the role of AI in these processes, providing insight into the implications for human resources management. The results are expected to serve as a basis for future research and to assist HR professionals in making decisions regarding the use of AI in selection processes.

**Keywords:** Innovation. Artificial Intelligence. Management. Perspectives.

## 1 INTRODUÇÃO

As inteligências artificiais (IA) estão causando uma grande repercussão nas organizações, especialmente no recrutamento e seleção. As empresas utilizam algoritmos para resolver problemas avançados e explorar grandes quantidades de

---

\* Artigo Científico apresentado ao Curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano, para obtenção do grau de Tecnólogo.

\*\* Graduando do 5º período do Curso de Recursos Humanos. E-mail: gilbertomatheus5452@gmail.com

\*\*\* Especialista em Softwares Livres, Gestão do Ensino Superior e Perícia Forense Digital. Mestrando em Direção e Gestão de Recursos Humanos.

dados, identificando colaboradores com as capacidades mais adequadas para as posições ofertadas. As IA trazem objetividade aos processos de análise; todavia, é necessário articular sobre o impacto dessa tecnologia nessas atividades.

Todo esse processo impulsiona a seleção de candidatos (triagem de currículos), permitindo que os recrutadores se concentrem em estabelecer um contato mais significativo com os futuros colaboradores. Uma vez que esses critérios são atendidos, o objetivo principal é analisar, por meio de uma revisão bibliográfica, o impacto da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção.

A inteligência artificial tem desempenhado um papel crucial nos processos de recrutamento e seleção, tornando-se fundamental identificar as principais tendências no seu uso e avaliar sua eficiência e eficácia. No entanto, é essencial garantir que a IA seja utilizada de forma ética, tratando os colaboradores com respeito e transparência durante todo o processo. Isso inclui a identificação de desafios e oportunidades associados ao uso da IA.

Continuando com esses critérios, é importante compreender o impacto das inteligências artificiais nos processos e os desafios enfrentados, considerando que as tecnologias, especialmente as IA no recrutamento e seleção, são essenciais para padronizar os processos seletivos e torná-los mais objetivos. O uso direto das IA no setor de RH apresenta algumas eventualidades, como a contribuição para tornar os processos mais eficientes e precisos; no entanto, ainda requer adaptações nas práticas de RH e nas políticas organizacionais.

A abordagem de pesquisa para este estudo será qualitativa e exploratória. A metodologia qualitativa é apropriada pois permite aprofundar na compreensão do impacto da inteligência artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção (R&S) por meio da revisão bibliográfica existente. Além disso, a natureza exploratória do estudo permitirá identificar novas tendências e desafios no uso de IA em R&S que ainda não foram previamente documentados.

A coleta de dados será realizada principalmente através da revisão bibliográfica. Será feita uma busca sistemática em bases de dados acadêmicas confiáveis como Google Acadêmico, JSTOR, Science Direct e outras. Os critérios de inclusão serão: artigos escritos em inglês ou português, publicados nos últimos 10 anos, que discutem o impacto da IA nos processos de R&S. Será dada prioridade a artigos com alta qualidade metodológica e relevância para o objetivo do estudo.

Para a análise dos dados coletados, será utilizado o método de análise temática descrito por Braun; Clarke (2006). Este método envolve o processo de codificação dos dados brutos, identificação de temas emergentes, revisão dos temas, definição e nomeação dos temas e produção do relatório final. Isso permitirá uma compreensão detalhada das principais tendências e desafios no uso da IA em R&S, além do impacto dessas tecnologias na eficiência e eficácia dos processos.

O presente trabalho é constituído por uma introdução, e os seguintes tópicos, 2 Inteligência artificial e sua importância na gestão, 3 Recrutamento e seleção, 3.1 Integração da IA no recrutamento e seleção, 3.2 Impacto da IA no processo de recrutamento e seleção, 3.3 Desafios e limitações da IA no recrutamento e seleção, 4 Resultados e discussões, 5 Considerações finais.

Entretanto, o uso da tecnologia também apresenta desafios. Questões como vies algorítmico, privacidade dos dados dos candidatos e a necessidade de uma supervisão humana constante são alguns dos obstáculos a serem superados. No entanto, o uso da IA também apresenta desafios. Dentre eles, destaca-se a necessidade de garantir que os algoritmos utilizados não discriminem candidatos com base em características protegidas por lei. Além disso, deve-se garantir que os dados utilizados pelos algoritmos sejam precisos e atualizados para evitar decisões baseadas em informações incorretas ou desatualizadas.

Este trabalho tem como objetivo principal analisar o impacto da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção. As empresas estão cada vez mais adotando tecnologias de IA no processo seletivo, com o intuito de aumentar a eficiência e eficácia desses processos. A pesquisa se propõe a investigar essas novas tendências e os desafios associados ao uso das IA's em recrutamento e seleção.

A validação dos resultados será realizada através da triangulação de dados, que envolve a comparação dos resultados de diferentes fontes para aumentar a confiabilidade e validade do estudo (JÚNIOR, 2016).

## 2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SUA IMPORTANCIA NA GESTÃO

A cada dia, a inteligência artificial se faz mais presente em nossas vidas. Apesar de já termos contato com ela há séculos, é substancialmente impossível identificar seu marco inicial. Observando sua evolução até os dias atuais, ela se mantém constante em diversos setores, como, por exemplo, na medicina e saúde, na educação e aprendizagem, nas empresas e indústrias, na internet, na comunicação e marketing, nos computadores e até mesmo na automatização de carros.

O estudo da inteligência artificial teve origem há mais de dois mil anos. A busca por métodos ou dispositivos capazes de simular o raciocínio humano vem sendo o objetivo dessa área há muito tempo. Teve início com os filósofos procurando entender como são realizados os processos de visão, lembranças, aprendizagem e raciocínio. Várias tentativas para mecanizar a inteligência foram efetuadas. Desde suas origens na década de 50, a área da Inteligência Artificial, ou IA, vem se desenvolvendo em vários ramos da ciência e várias linhas de pesquisa, com o objetivo de fornecer ao computador a habilidade para efetuar funções que apenas o cérebro humano é capaz de solucionar (GOMES, p. 1, 2010).

Além disso, a IA pode simplificar e acelerar o processo de análise de currículos. De acordo com Cabral; Nunes (2021), os sistemas de IA podem analisar rapidamente grandes volumes de currículos para identificar candidatos que atendam aos critérios do trabalho. Isso não só economiza tempo, mas também ajuda as empresas a encontrar candidatos qualificados que poderiam ter sido negligenciados em um processo manual.

Atualmente, o tópico da IA encontra-se no pico de uma curva de expectativa, e existem razões válidas para isso. É tanto emocionante quanto promissor e até um pouco assustador ao mesmo tempo. Inevitavelmente, a IA mudará a forma como trabalhamos, como nos comunicamos, como tomamos decisões e como interpretamos o mundo.

No entanto, também existem preocupações sobre o uso da IA no recrutamento. Por exemplo, Brougham e Haar (2018) alertam que os algoritmos utilizados na IA podem perpetuar vieses existentes se não forem adequadamente projetados e monitorados. Além disso, o uso da IA pode levar à despersonalização do processo de recrutamento, pois alguns candidatos podem se sentir desconfortáveis com a ideia de serem avaliados por uma máquina (CARNEGIE, 2019).

Em suma, embora haja desafios associados ao uso da IA no recrutamento e seleção, sua capacidade de melhorar a eficiência e a justiça desses processos é inegável. No entanto, é importante garantir que seu uso seja ético e transparente, para preservar a confiança dos candidatos e a reputação da organização.

Chiavenato (2014, p.62) diz que,

a gestão de pessoas é uma área de estudos que, apesar de recente, vem sofrendo muitas transformações que estão ampliando o seu papel nas organizações. As pessoas passaram a ser vistas como parceiras da organização, migrando de uma condição operacional para estratégica. Nota-

se também que essas transformações no contexto das organizações estão alterando a gestão do talento humano, entendido como a pessoa dotada de competências e de um diferencial competitivo que a valoriza.

A partir dessa ideia, os objetivos da área de Recursos Humanos (RH) passaram a ser estratégicos para as empresas, com o intuito de agregar, aplicar, recompensar, manter, desenvolver e monitorar pessoas. Faz-se importante nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, que têm por objetivo encontrar, por meios de ferramentas sob a gestão do setor de RH, pessoas dentro ou fora da organização, com a intenção de realizar uma série de processos a fim de selecionar, dentre os recrutados, o melhor perfil que atenda às necessidades da organização (FERREIRA; VARGAS, 2014).

Esta revisão bibliográfica sugere que é crucial para as organizações compreenderem tanto os benefícios potenciais quanto os desafios da implementação da IA nos processos de recrutamento e seleção. A pesquisa futura deve continuar a explorar esse tópico.

### **3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O ato de recrutar é uma prática essencial na gestão de recursos humanos, envolvendo a busca por indivíduos que possuam as habilidades e competências necessárias para preencher as vagas disponíveis em uma organização. Este processo não se limita apenas à seleção de candidatos, mas inclui a identificação e a atração de talentos que podem agregar valor à empresa. A busca por recursos humanos qualificados é uma tarefa estratégica que visa alinhar as necessidades da empresa com as aspirações dos candidatos, garantindo que os novos colaboradores não apenas atendam aos requisitos técnicos, mas também se integrem à cultura organizacional. Com o avanço das tecnologias, o recrutamento tornou-se mais dinâmico e abrangente, permitindo que as empresas alcancem um pool de talentos mais diversificado, promovendo assim a inovação e a competitividade no mercado. Dessa forma, o processo de recrutamento vai além de simples contratações, sendo uma atividade contínua de gestão de pessoas que visa o crescimento sustentável e a excelência organizacional.

O processo de recrutamento é responsável por encontrar os profissionais adequados para expandir e prosperar a empresa. Ele é responsável por atrair e colocar candidatos em vagas abertas para a empresa. As atividades de recrutamento de uma empresa devem ser altamente estimuladoras, no sentido de fazer com que potenciais candidatos queiram, realmente, ingressar na organização” (BULGACOV, 2006, p. 337).

Para que o recrutamento seja bem-sucedido, os recrutadores devem considerar as competências comportamentais e técnicas dos candidatos, bem como sua compatibilidade com o cargo e, principalmente, com a empresa.

Assim como as organizações tem seus objetivos, seus colaboradores também possui os próprios, por isso faz se necessário que as organizações no momento que ocorre o recrutamento e no decorrer dos processos de contratação, fazer com que se alinhem os objetivos, para assim poder criar um vínculo forte.

Na sociedade humana, as organizações fornecem os meios para atender as necessidades das pessoas. Serviços de saúde, água e energia, segurança pública, controle de poluição, alimentação, diversão, educação em todos os níveis – praticamente tudo depende de organizações (MAXIMIANO, 2012, p. 3).

De acordo com Knapik (2008, p. 14-15)

[...] o comportamento do homem nas organizações depende de duas variáveis: as pessoais (sua própria personalidade, o que lhe motiva, seus valores, etc.) e as da empresa (como por exemplo o ambiente de trabalho, as regras, métodos de trabalho, entre outros).

O recrutamento de qualidade requer mais do que apenas atrair candidatos potenciais que correspondam ao cargo e possam assumir essas responsabilidades sem problemas. Segundo Chiavenato (2006, p.165) “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”. Após a elaboração do recrutamento, realização da triagem dos candidatos que enviaram seus currículos, (ou entraram em contato com a empresa), entra a segunda fase do processo de contratação de pessoas, que é a seleção.

A seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recurso humanos na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de incremento da entrada, portanto, uma atividade positiva e convidativa, a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva (CHIAVENATO, 2006, p. 185)

As empresas que se preocupam com isso, colhem os resultados. De uma forma geral, os principais benefícios de estruturar o processo de Recrutamento e Seleção, são:

- 1- Usar as ferramentas e a tecnologia certas significa que sua empresa pode gastar menos com contratações erradas, reduzindo custos - **REDUÇÃO DOS CUSTOS.**
- 2- As empresas querem pessoas para trabalhar que tenham os melhores valores que elas. Então, um processo de seleção estruturado e com a metodologia certa, ajuda a fazer a escolha ou seleção certa do profissional. - **FORTALECE A CULTURA DA ORGANIZAÇÃO.**
- 3- Um candidato contratado da maneira correta fica satisfeito na empresa e consegue se desenvolver e contribuir para o crescimento dela - **REDUZ OS RISCO DE TURNOVER.**

Todo recrutamento e seleção de pessoas deve ser um processo de comparação do cargo com as competências individuais de cada pessoa, para que assim, a empresa possa contratar o indivíduo que tenha o perfil que o cargo exige. Isto quer dizer que nem sempre a empresa irá contratar aquele candidato que tenha um grau de escolaridade maior que outro candidato, ou que irá contratar um candidato que tenha mais experiência, ou que fale mais que outros em dinâmicas de grupos, mas irá contratar o candidato que apresente características que o aproximem mais das descrições e análises do cargo.

As tecnologias estão cada vez mais presentes nos cotidianos das pessoas, e não é diferente nos ambientes organizacionais, as IAs vem fazendo cada vez mais parte dos processos, muita das vezes esse é o diferencial que as difere da concorrência. Desta forma, as organizações necessitam, de maneira constante, utilizar tecnologias para absorver e disseminar o conhecimento adquirido em seus espaços.

### 3.1 Integração da IA no recrutamento e seleção

A evolução tecnológica provocou diversas mudanças ao nível de vários processos ao longo deste capítulo será feita uma abordagem acerca da evolução tecnológica e como a IA se enquadra neste contexto. No decorrer deste capítulo serão mencionadas algumas ferramentas de IA existentes no mercado e falar-se-á sobre a sua aplicação nos processos de R&S. Contudo, explicita-se por este meio, que as ferramentas abordadas são apenas exemplos, não se pretende por meio desta investigação fazer nenhuma recomendação ou sugestão de utilização ou não das mesmas. Não será feita menção direta aos nomes das ferramentas.

Mendonça *et. al.* (2017, p. 4),

[...] destaca em seu estudo que o modelo atual de gestão competitiva de pessoas, afirma que as pessoas devem ser fonte de vantagem competitiva, mas a área de RH também tem que ser, por si só, uma fonte que agregue valor a cadeia de valor organizacional. Essa nova era da tecnologia contribui de forma vantajosa para o crescimento organizacional, através das informações que a cada dia chega com mais velocidade, agilizando processos dentro das empresas, também prepara de forma competitiva o capital humano, dependendo da busca que cada um realiza, traduz dentro do mercado uma grande fonte de crescimento.

Especificamente, a aplicação da inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoal deve decorrer das necessidades da organização, seja na criação de canais de comunicação, facilitando feedback, cruzamento de dados e currículos, ou mesmo em testes e entrevistas, de acordo com os requisitos exigidos. E habilidades. Dessa forma, ao priorizar, é possível elencar as ferramentas e softwares mais importantes focados em tecnologias de inteligência artificial que podem propor melhorias contínuas neste campo.

Chiavenato (2009) “destaca que o segredo das organizações bem-sucedidas é o conhecimento em agregar valores humanos, e assim, integrá-los e alinhá-los em suas atividades”.

Outros aspectos relevantes incluem a redução de custos operacionais, o aumento da produtividade e da qualidade dos processos e decisões e a promoção da criatividade e da inovação. Portanto, você deve usar inteligência artificial para encontrar soluções que atendam aos objetivos pretendidos e às necessidades específicas.

Atanazio *et al.* (2021, p. 1) pontua que,

A tecnologia da IA permite que as empresas realizem processos seletivos alheios a padrões e preconceitos, e em contra partida, a companhia recebe excelentes profissionais e inova-se com diferentes ideias e pontos de vista, gerando um grande potencial competitivo.

Becker (2023) afirma que o professor John McCarthy (1927–2011), da Universidade de Stanford (EUA), foi um dos primeiros a formular uma definição de inteligência artificial, sendo amplamente reconhecido como o fundador desse campo de estudo na academia. Um dos contributos desse autor foi definir “a ciência e a engenharia de fazer máquinas inteligentes, especialmente programas de computador inteligentes” (MCCARTHY, 2004, p. 2 apud RUSSELL, NORVIG e DAVIS, 2010).

Já segundo o blog Awari (2023) a IA tem a capacidade de armazenar uma série de dados, processá-los e começar a gerar informações com base num algoritmo, desta forma, analisa dados e toma decisões tal como se de uma pessoa se tratasse.

Segundo Chiavenato o “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos Que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro Da organização” (Chiavenato, 2006, p.165), enquanto a seleção é “a escolha do candidato Mais adequado para a organização dentre todos os recrutados, por meio de vários Instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados” (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002 *apud* BARBERO *et al.*, 2022, p. 3).

Estes dois processos estão estritamente relacionados, sendo que se torna necessário abordar o tema do recrutamento de maneira paralela ao da seleção. O processo de seleção é constituído por diferentes etapas, tais como: a análise curricular, os testes, as Entrevistas, a verificação de referências e a dinâmica de grupo (CHIAVENATO, 2006).

No R&S a IA pode ser utilizada na fase da triagem curricular, na da seriação de candidatos, nos testes e ainda na entrevista. Existem várias ferramentas de IA que podem ser implementadas no processo de R&S, consoante a necessidade da organização que deseja implementar a IA. É um sistema de IA que possibilita a análise e seriação de currículos de forma automatizada, desta forma, o gestor de RH pode focar na tomada de decisão acerca do candidato a preencher a vaga e em outras tarefas que não podem ser automatizadas.

### **3.2 Impacto da IA no processo de recrutamento e seleção**

Nos dias atuais, a tecnologia (IA) é considerada um condutor chave de negócios e fornece novas fontes de receita e oportunidades, proporciona mais eficiência na gestão e auxilia na tomada de decisão. Ela oferece meios para que as organizações sejam mais assertivas nas suas escolhas, valendo-se de análises para criar soluções gerenciais para atender às necessidades dos seus processos de negócios, aumentar a compreensão dos problemas organizacionais e atingir maiores níveis de crescimento.

O uso da tecnologia da informação na administração dos recursos humanos é, cada vez mais, um requisito indispensável para empresas que buscam competir em uma economia globalizada. Esses departamentos estão descobrindo, cada vez mais, que a tecnologia é a aliada perfeita para aperfeiçoar a gestão e os custos de serviço por empregado (MATEO-SIIDRÓN, 2008 *apud* MENDONÇA; RODRIGUES; ARAGÃO; VECCHIO, 2017, p. 4).

O setor de recursos humanos (RH) vem passando por uma mudança positiva e revolucionária, impulsionada pela ampla adoção de novas tecnologias. A cada dia, mais empresas estão investindo em programas de computador e uso de dados, em diversos aspectos de planejamento da força de trabalho, na gestão de talentos e na melhoria operacional.

Nota-se que a utilização de softwares de gestão de pessoas proporciona uma forma adequada de se obter melhores resultados, traz benefícios que vão além dos ganhos financeiros, influencia positivamente o clima organizacional, melhora a visão estratégica e auxilia na construção de planejamentos mais eficientes. Assim, este trabalho tem como objetivo conhecer e entender o impacto nas rotinas do RH causado pelas ferramentas oferecidas pela IA ampliar o entendimento do tema e inteirar-se das transformações que a tecnologia vem causando nos processos do

setor, conhecer recursos disponíveis no mercado e as vantagens que elas oferecem na gestão de pessoas, por meio da pesquisa bibliográfica.

Ferramentas voltadas para a gestão de pessoas disponíveis no mercado possuem versões pagas e gratuitas e com mais ou menos recursos de trabalho. Para que elas sejam implantadas com sucesso, é importante a presença de um profissional do RH para acompanhar o processo de aquisição e início da utilização na empresa.

**Quadro 1** - Software e suas utilidades

(GUPY, 2021)	Esta solução reúne diversas ferramentas voltadas ao RH, inclusive as que tratam do recrutamento e seleção. Ela auxilia na centralização da gestão do processo de recrutamento e favorece a assertividade. Permite mapear o perfil da empresa e criar um perfil detalhado dos candidatos, facilitando a identificação dos profissionais mais adequados para cada vaga.
(RUNRUN.IT, 2021)	Software que possibilita mensurar os resultados individuais dos funcionários em um projeto, levando em consideração fatores como o número de tarefas entregues ou a pontualidade dessas entregas
(FELIZZ, 2021)	Opção para medir o engajamento do colaborador e entender o índice de satisfação e felicidade dele. Trata-se de uma ferramenta que mede a produtividade e a motivação na empresa, melhorando a gestão estratégica de equipes
(FOLHA CERTA, 2021)	É um aplicativo de gestão de funcionários e rotinas trabalhistas para empresas, gestores, colaboradores e profissionais de RH. Auxilia no gerenciamento de férias, banco de horas, marcação de ponto, entre outras tarefas

**Fonte:** adaptação do Autor (2024)

Existem muitas ferramentas de IA focadas em RH no mercado, e da mesma forma, a indústria trouxe muitos benefícios práticos e mudanças seu propósito. Esta seção apresenta os principais resultados de estudos relacionados. O impacto da tecnologia da informação na gestão de pessoas, enfatizando como a pesquisa literária pode ser usada como uma abordagem exploratória para avançar na compreensão dos contextos de pesquisa e obter insights sobre o tema.

Para tornar os departamentos de RH mais eficientes, algumas plataforma online que utiliza algoritmos de inteligência artificial para buscar atingir esse objetivo. Entre as principais plataformas e sites podemos citar o Gupy, Skeel, Solides e Kenoby já possuem uma ampla base de candidatos; Empresas que utilizam seus serviços. A tecnologia beneficia os candidatos e facilita o recrutamento usando ferramentas e IA traz evolução dos métodos de atuação, mapeando as características das profissões e tecnologias.

Gupy é uma plataforma de recrutamento e seleção, surgiu em 2015, e foi a pioneira no Brasil em recrutamento inteligente utilizando IA. A plataforma conta com uma base de dados de mais de 2 milhões de candidatos e está presente em cerca de 8 países. Com o uso da Inteligência Artificial é realizado um levantamento dos candidatos de acordo com o potencial e compatibilidade ganhando tempo e eficiência no processo de recrutamento.

- Skeel é uma plataforma gratuita para o candidato, que utiliza IA para criar as melhores conexões entre candidatos e empresas. Através de sua interface simples e amigável é possível candidatar-se a diversas vagas, acompanhar o processo de seleção e obter feedback contínuos sobre as suas candidaturas.
- A Solides busca reduzir custos com a rotatividade resultante da contratação de funcionários que não possui o perfil ideal para a empresa. O software permite a gestão de funcionários, automatizar os processos de

recrutamento e seleção, analisar perfil comportamental, pesquisa de clima organizacional, banco de horas, avaliar o desempenho do funcionário entre outras funcionalidades com uso da IA.

- O Kenoby é uma plataforma de gestão que permite o controle de toda a área de recrutamento com auxílio da IA agrupando todos os dados de gestão em um único lugar. Conta com uma rede de parceiros que possibilita divulgar as vagas em outros sites visualizando e realizando a triagem dos candidatos dentro do Kenoby.

Atualmente o uso de Softwares específicos para a área de gestão de pessoas permite automatizar processos burocráticos e operacionais. No estudo de Gomes, Gruchinski e Ribeiro (2012) foi realizado um comparativo entre três ferramentas criadas por empresas diferentes na cidade de Blumenau. Os Softwares utilizados foram aplicados aos processos de Recrutamento e Seleção e, com a informatização, foi possível observar uma melhoria tanto dos profissionais de RH, quanto dos novos colaboradores, desburocratizando e otimizando processos.

Pode haver mais recursos necessários para um processo totalmente manual financeiros e de tempo da organização. Os indivíduos responsáveis pela escolha podem renunciar esquecer algumas características a serem avaliadas, dificultando obter uma lista definitiva dos profissionais a serem entrevistados, bem como uma lista de quais começar ou ainda pode perder profissionais qualificados e com o perfil necessário para companhia. A contratação de um trabalhador com um perfil diferente do Um novo processo de seleção pode ser necessário, o que pode resultar em retrabalho e outros problemas gasto.

O uso da tecnologia é uma das formas de contornar esses desafios auxiliando na contratação de novos profissionais com agilidade, proporcionando ao departamento de recursos humanos acondicionar o seu tempo com o bem-estar dos colaboradores da empresa. Segundo Rich; Knight (1991), Inteligência Artificial é o estudo de como os computadores podem fazer tarefas que hoje são mais bem desempenhadas pelas pessoas. A Inteligência Artificial lida diretamente com a tomada de decisões de forma racional por uma máquina, a partir do conhecimento que uma máquina possui ela toma uma decisão considerada “correta” sendo que esse conhecimento pode ser construído a partir de uma massa de dados e com erros e acertos.

Uma análise dos efeitos da transformação digital no RH foi apresentada por Leite (2019) que discutiu pontos sobre o papel da liderança e o impacto da empresa em relação à motivação e retenção de talentos. Como principal ponto positivo o autor relata que a nova era digital passa pela formação de líderes que comungam com os pilares da empresa e disseminam a cultura e, neste meio, é fundamental oferecer um ambiente de trabalho saudável e integrativo, sem afetar a produtividade.

Para Taurion (2017), a transformação digital não é apenas a automação de processos ou adoção de tecnologias como armazenamento de dados em nuvem ou ela é bem mais abrangente e envolve mudança significativa no modelo mental e conceitos da empresa, muitas vezes, inclusive, transformando seus modelos de negócio.

Com objetivo de compreender, por meio de uma pesquisa bibliográfica, o impacto da TI no RH, este artigo investigou o que a tecnologia vem trazendo como resultado para as organizações, aprofundando o conhecimento em ferramentas disponíveis no mercado e suas funcionalidades voltadas para o RH. O estudo permitiu analisar a vivência dos profissionais de RH e suas mudanças comportamentais frente

às ferramentas tecnológicas e examinar como o uso de TI contribuiu para a transformação digital do RH.

### 3.3 Desafios e limitações da IA no recrutamento e seleção

Algoritmos de inteligência artificial estão por toda parte. Numa sociedade altamente conectada, vivemos num ambiente social tecnológico inteligente onde a interação social e a comunicação geram dados digitais. A inteligência artificial já domina o mercado de ações, cria música, cria arte, dirige carros, escreve artigos de notícias, prevê cuidados médicos, decide sobre crédito e contratação e recomenda entretenimento, e tudo isso ainda está em sua infância a começar.

A adoção de recursos de IA tem sido vista através de dois prismas diferentes para Mendonça *et al.* (2018), o primeiro é de dissemelhança pois, a “inteligência” das máquinas não se compara à humana, uma vez que, é o ser humano que aperfeiçoa as tecnologias. Já o segundo é de alocação de recursos, já que as organizações ao utilizarem a IA pretendem alocar o tempo de seus colaboradores para atribuições mais estratégicas (MENDONÇA *et al.*, 2018)

Como toda tecnologia, a IA é social e humana, seus efeitos dependem do que seres humanos fazem com ela, como a percebem, como a experimentam e usam, como a inserem nos ambientes técnico-sociais. Cabe à sociedade humana deliberar, dentre inúmeras questões, sobre se a IA deve ser aplicada em todos os domínios e para executar todas as tarefas, e se o uso da IA em aplicações de alto risco se justifica. O desafio é buscar O equilíbrio entre mitigar (ou eliminar) os riscos e preservar ambiente de inovação, sem supervalorizar nem demonizar a IA.

A inteligência artificial (IA) facilita a delegação de tarefas importantes em sistemas autônomos que, em circunstâncias específicas, devem permanecer, pelo menos em parte, sujeitos à supervisão humana. Isso pode ocorrer no "loop", para fins de monitoramento, ou no "pós-loop", para corrigir erros ou danos que eventualmente surjam. A IA centrada no ser humano é uma abordagem emergente que busca criar sistemas de IA que amplifiquem e aumentem, em vez de substituir, as capacidades humanas. Essa abordagem visa preservar o controle humano para garantir que a IA atenda às nossas necessidades enquanto opera de forma transparente, fornecendo resultados justos e respeitando a privacidade (VAIRO, 2022).

Os avanços no campo da Inteligência Artificial (IA) têm levantado questões sobre a responsabilidade por falhas ou má conduta, com a complexa "cadeia" de designers, fornecedores e automação dessas tecnologias. Nesse sentido, o reconhecimento da configuração de atividades de risco a partir do uso generalizado de sistemas de IA parece ser uma solução adequada para o equacionamento da questão da individualização do critério de imputação do regime de responsabilidade. No entanto, é importante evitar a invocação indiscriminada e irrefletida da noção de atividade de risco. É necessário, portanto, utilizar os critérios desenvolvidos pela doutrina para elucidar o que constitui uma atividade de risco para efeitos da incidência da correlata cláusula geral de responsabilidade objetiva. Cada atividade deve ser investigada minuciosamente, à luz das especificidades dos sistemas e de seu contexto, para determinar a possibilidade de caracterização de atividade de risco (SILVA, 2023).

A evolução da Inteligência Artificial (IA) levanta preocupações sobre a desvalorização de competências humanas, especialmente em áreas sensíveis e intensivas, como diagnóstico médico e aviação. Por exemplo, se no futuro houver escassez de especialistas humanos capazes de diagnosticar o câncer, a sociedade

poderá estar despreparada para lidar com falhas na IA e possíveis ataques mal-intencionados.

A IA é um tema que gera diversas opiniões entre os trabalhadores. Segundo a Pesquisa People at Work 2024 *apud* ADP Research Institute (2024), há uma divisão clara nas percepções sobre seu impacto no ambiente de trabalho. Muitos trabalhadores veem a IA como uma ferramenta que pode auxiliar em tarefas específicas, aumentando a eficiência e economizando tempo.

Por outro lado, uma parcela significativa de profissionais teme que a IA substitua algumas ou a maioria de suas funções atuais. Essa preocupação é mais evidente entre aqueles que não se sentem seguros em suas habilidades para acompanhar as mudanças tecnológicas.

É interessante notar que 43% dos trabalhadores acreditam que a IA será benéfica para o trabalho, enquanto 42% temem que ela substitua algumas de suas funções. Essa divisão reflete uma falta de confiança nas habilidades e no investimento dos empregadores em treinamento e desenvolvimento. (PESQUISA PEOPLE AT WORK, 2024 *apud* ADP RESEARCH INSTITUTE, 2024)

Para aqueles que esperam que a IA os ajude regularmente, a confiança em suas habilidades é alta, com 70% acreditando que têm as competências necessárias para progredir na carreira. No entanto, entre os que acham que a IA substituirá algumas de suas funções, 58% ainda acreditam ter as habilidades necessárias para trabalhar com a ferramenta. (PESQUISA PEOPLE AT WORK, 2024 *apud* ADP RESEARCH INSTITUTE, 2024)

Facilitação de condutas humanas controversas ou mesmo malévolas existe também o risco potencial de esta tecnologia cair em mãos erradas e de a IA ser utilizada para fins maliciosos, o que representaria uma grave ameaça à segurança e à prosperidade de todos nós. Uma forma de evitar que a inteligência artificial seja utilizada para fins maliciosos é considerar e compreender que devemos tratar as pessoas como um fim em si mesmas, e não apenas como um simples meio. (PONSO, 2022)

Preconceito e (in)justiça Como referido no início, as tecnologias podem ser desenvolvidas com valores específicos embutidos nelas. Isto é particularmente verdadeiro no caso da IA, na qual os algoritmos são treinados de maneira a informar ou apoiar decisões que refletem (ou deixam de refletir) tantos os valores como os seus preconceitos humanos. Os sistemas de IA - sem salvaguardas adequadas - podem herdar e propagar preconceitos existentes nos dados em que foram treinados. É o caso de modelos treinados em dados em que as minorias são sub-representação e, portanto, não aparecem bem refletidas, o que levanta questões de potencial preconceito e discriminação, nomeadamente em decisões automatizadas em matéria de emprego, habitação, crédito e justiça criminal. (PONSO, 2022)

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A revisão bibliográfica sobre o impacto da inteligência artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção revelou uma transformação significativa no modo como as organizações estão atraindo e selecionando mão-de-obra. As tecnologias de IA estão sendo incorporadas em todas as etapas do processo de recrutamento, desde a identificação de candidatos até a tomada de decisões finais, melhorando assim a eficiência e eficácia dos processos (MATEO-SIDRÓN, 2009).

O uso da IA na triagem inicial de candidatos é um desenvolvimento particularmente significativo. As tecnologias de IA permitem que os recrutadores

processem grandes volumes de aplicações rapidamente, identificando os candidatos mais adequados com base em critérios pré-definidos. Isso não só economiza tempo, mas também pode reduzir o viés inconsciente na seleção inicial (BLUMEN; CEPellos, 2023).

Além disso, a adoção da IA no processo de entrevistas está crescendo rapidamente. A utilização de *chatbots* e entrevistas baseadas em vídeo com análise comportamental baseada em algoritmos permite uma avaliação mais objetiva dos candidatos e, ao mesmo tempo, proporciona aos candidatos uma experiência mais personalizada e interativa.

No entanto, apesar desses avanços promissores, nossa revisão também destaca que existem desafios significativos associados ao uso da IA nos processos de recrutamento. Estes incluem preocupações éticas relacionadas à privacidade dos dados e ao potencial para viés algorítmico na seleção de candidatos. Essas questões exigem atenção cuidadosa e regulamentação adequada para garantir que o uso da IA no recrutamento seja justo e transparente (BIONDI, CERNEV, 2023).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a importância do processo de recrutamento a seleção de pessoal da organização tem impacto direto no futuro organização, este artigo atinge o objetivo de demonstrar a relevância da implementação do processo de recrutamento eficiente para evitar retrabalho e reduzir tempo. Em termos de recrutamento e custos elevados, selecione apenas quem tem entrevistas pessoais candidatos que atendam aos requisitos declarados pela empresa. A tecnologia proporciona grande quantidade de informações instantâneas com isso tornou-se fácil o acesso a informações de mercados, empresas e até mesmo dos concorrentes. Dessa forma, as organizações necessitam se adequar e aderir aos serviços tecnológicos cada vez mais.

Como se vê, diante do mercado altamente volátil e competitivo, torna-se relevante que o setor de Recursos Humanos invista em estratégias organizacionais voltadas à IA, nas quais auxiliarão no sucesso organizacional e na realização de contratações certas e adequadas. Dificilmente a Inteligência Artificial irá substituir o fator humano na tomada de decisão, mas sim, irá ajudar, diminuindo a probabilidade de erros e permitindo que gestores foquem no que é realmente importante. No entanto, é importante ter a consciência que o elemento humano é insubstituível e assume um papel relevante para a transformação exitosa de todo processo.

Portanto, a utilização da IA junto à área de recrutamento e seleção de pessoas permite a otimização e a automação de processos e, por consequência, potencializar resultados. Sob esse viés, a IA pode contribuir para que a atuação da área de Recurso Humanas apresente inovações tecnológicas, redução de custos operacionais, tornando o setor mais estratégico e eficiente. Com isso, a junção de máquinas, equipamentos e softwares voltados à IA e o capital humano são capazes de proporcionar vantagens competitivas e notoriedade no mercado.

## REFERÊNCIAS

- ADP Research Institute. Entenda o papel da IA no trabalho. 2024. Disponível em: <<https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/e/entenda-o-papel-da-ia-no-trabalho.aspx>>. Acesso em: data (dia mês ano).
- AGUIAR, C. M. de L. S. Potencialidades e limitações de recrutamento e seleção virtuais para gestão de pessoas: percepções dos trabalhadores. 2019. 55f. Monografia (Graduação em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.
- ATANAZIO, Amanda; SILVA, Larissa Ranielly Oliveira; FORMIGONI, Alexandre; NOVAIS, Rosana Aparecida Bueno de. A Inteligência Artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho. Revista FATEC Zona Sul, v. 7, n. 4, p. 1-16, abr. 2021.
- AWARI. **Análise de Dados IA:** Como a Inteligência Artificial está revolucionando a análise de dados. Awari, 18 nov. 2023. Disponível em: <<https://awari.com.br/analise-de-dados-ia-como-a-inteligencia-artificial-esta-revolucionando-a-analise-de-dados/>>. Acesso em: 25 mai. 2024.
- BARBERO, Camila Nascimento; SILVEIRA, Camila Soares da; MATHIAS, Kamila Thaianie; SILVA, Leticia Pereira; SANTOS, Marcus Vinicius J.B. Quais as vantagens do uso de tecnologia na análise de comportamento no processo de captação e seleção de talentos. In: FATECLOG – CONGRESSO DE LOGÍSTICA DAS FACULDADES DE TECNOLOGIA DO CENTRO PAULA SOUZA, 13., 2022, Mauá, SP. Os impactos das novas demandas pós pandemia, nos sistemas logísticos das organizações. Mauá: FATEC, 2022.
- BARBOSA, Marcos Antônio de Souza; SILVA, Manuela Ramos da; NUNES, Martha Suzana Cabral. Pesquisa qualitativa no campo Estudos Organizacionais: explorando a Análise Temática. 2017.
- BECKER, Keiffer. Propriedade Intelectual e as Inteligências Artificiais. Jus, 2023. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/106275/propriedade-intelectual-e-as-inteligencias-artificiais>>. Acesso em: 25 mai. 2024.
- BIONDI, Gabrielle Marques Castelo Branco; CERNEV, Adrian Kemmer. Nuveo: ética digital e inteligência artificial para desafios do mundo real. Revista de Administração Contemporânea, v. 27, p. e220063, 2023.
- BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. **Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção**

**(R&S):** benefícios, tendências e resistências. Cadernos EBAPE. BR, v. 21, n. 2, p. e2022- 0080, 2023.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.  
Disponível em:  
<<http://eprints.uwe.ac.uk/11735>>. Acesso em: 25 jun. 2024.

Brougham, D. e Haar, J. (2018). **Tecnologia Inteligente, Inteligência Artificial, Robótica e Algoritmos (STARA):** Percepções dos funcionários sobre nosso futuro local de trabalho. *Jornal de Gestão e Organização*, 24 (2), 239–257.

BULGACOV, S. Manual de Gestão Empresarial. São Paulo: Atlas, 2006.

CABRAL, Jose Antônio; NUNES, Rair Soares. **A inteligência artificial no departamento de recursos humanos:** Um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção. 2021.

CARNEGIE, Dale. Como fazer amigos e influenciar pessoas. Tradução de Livia de Almeida. Edição padrão. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal:**

como agregar talentos à empresa. Barueri: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. - Barueri, SP: Manole, 2014.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto, MENDES, Laura Schertel, SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. Pensar, *Revista de Ciências Jurídicas* 23 (4), 1-17, 2018

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. Disponível

em:<<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125>>.

Acesso em: 05 mar. 2024.

FOLHA CERTA. Folhacerta. [S. l.], Disponível em: <https://folhacerta.com/>  
Acesso em 05 de fevereiro de 2021.

GOMES, Dennis dos Santos. **Inteligência Artificial:** conceitos e aplicações. *Revista Olhar Científico*, v. 2, pág. 234-246, 2010.

GOMES, Giancarlo; GRUCHINSKI, Marlei Rute; RIBEIRO, Maria José. **Softwares de recrutamento e seleção online**: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC. Revista de Tecnologia Aplicada, v. 1, n. 1, p. 12-25, 2012.

GUPY. Solução de Recrutamento e Seleção e Admissão Digital. 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/> Acesso em 31 de março de 2021.

HAENLEIN, M.; KAPLAN, A. A Brief History of Artificial Intelligence: On the Past, Present, and Future of Artificial Intelligence. California Management Review, 2019. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/home/cmvr>>. DOI: 10.1177/0008125619864925. Acesso em: 12 abr. 2024.

JÚNIOR, Ademor Fábio Basso et al. **Triangulação**: uma ferramenta de validade e confiabilidade. SINERGIA-Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, v. 20, n. 1, p. 19-28, 2016

KNAPIK, J. Gestão de Pessoas e Talentos. Curitiba: Ibpex, 2008

LEITE, André Mourão. O impacto da transformação digital na gestão de pessoas: abordagens estratégicas para atrair, reter e motivar talentos da área de TI na região da grande Florianópolis. 2019. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/6931>. Acessado em: 10 mai de 2024.

LOPES, Joana Rodrigues Gouveia Mendes. **A inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção**: perspectivas dos gestores de recursos humanos sobre riscos e desafios. 2021. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa (Portugal).

MATEO-SIDRÓN, Francisco. **Tecnologia em RH**: Necessidade Essencial Para o Século XXI. Rer. Valor Econômico, v. 15, n. 1, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Atlas, 2012

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de; RODRIGUES, Brenno Anderson A.; ARAGÃO, Cristine Amora Santos de; VECCHIO, Rosângela Couras Del. A tecnologia atrelada ao resultado: recursos humanos frente às novas posturas e atribuições. Revista Razão Contábil e Finanças, Fortaleza, v.7, n.2, p. 1-13, 2017.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de; RODRIGUES, Brenno Anderson A.; ARAGÃO, Cristine Amora Santos de; VECCHIO, Rosângela Couras Del. Inteligência artificial - recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. Con- tribuciones a la Economía, Serviços Académicos Intercontinentales SL, issue 2018- 04, outubro-dezembro, 2018

PONSO, Makely. Inteligência Artificial: Desafios e Impactos Sociais: Uma abordagem multidisciplinar, científica e humanista. Jusbrasil, 2022.

Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/inteligencia-artificial-desafios-e-impactos-sociais/1664944274>>. Acesso em: 12 mar. 2024.

RH1000. Plataforma para gestão de RH estratégico. 2021. Disponível em: <https://www.rh1000.com.br> Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

RICH, Elaine; KNIGHT, Kevin. **Inteligência Artificial**: Uma abordagem moderna. 2ª ed. Rio de Janeiro: McGraw-Hill, 1991.

RUSSELL, Stuart Jonathan; NORVIG, Peter; DAVIS, Ernest. **Artificial Intelligence**:

A Modern Approach. 3. ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2010. 1132 p.

SILVA, Paulo Ricardo Artequilino da. Responsabilidade civil por ato de inteligência artificial (IA): Perspectivas regulatórias e a relevância da atuação da ANPD para prevenção de riscos no tratamento automatizado de dados. 2023. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-civil-por-ato-de-inteligencia-artificial-ia/1784595859>>. Acesso em: data (dia mês ano).

TAURION, Cezar. Mas qual é a essência da Transformação Digital, afinal?

In: CIO From IDG, fevereiro 2017. Disponível

em:<<https://cio.com.br/tendencias/mas-qual-e-a-essencia-da-transformacao-digital-afinal/>>. Acesso em: 28 abr. 2018

VAIRO, Marcela. Abordagem centrada no ser humano para o desenvolvimento de sistemas de IA. IBM Comunica, 2022. Disponível em:

<<https://www.ibm.com/blogs/ibm-comunica/abordagem-centrada-no-ser-humano-inteligencia-artificial/>>. Acesso em: 13 abr. 2024