REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

# AS TRANSFORMADORAS CONTRIBUIÇÕES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES

Ciências Sociais Aplicadas • 06/03/2024

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.10790765

Bárbara Damasio dos Reis[1]

**RESUMO**

A implementação da Inteligência Artificial (IA) nos processos de gestão e práticas organizacionais tem se tornado um valioso mecanismo para a produtividade e a geração de valor. Nessa perspectiva, o presente artigo tem como objetivo refletir sobre as transformadoras contribuições da IA no processo de recrutamento e seleção de pessoal das empresas. Sob esse viés, o estudo procura responder como a IA pode se tornar uma aliada do setor de Recursos Humanos para contratação de novos colaboradores e quais as principais estratégias inovadoras adotadas pelas empresas voltadas nesse contexto. De forma ampla, o estudo apresenta os papéis significativos da IA no processo de recrutamento e seleção de pessoal. Ao decorrer do trabalho, mostra-se, por meio de exemplos práticos, o dinamismo do mercado de trabalho junto a IA, representando um importante aliado para o aperfeiçoamento e otimização de processos para atrair e reter novos talentos nas organizações. A metodologia deste trabalho baseia-se em uma revisão bibliográfica de livros, revistas e artigos, nos quais serviram para apoiar o entendimento e o aprofundamento da temática.

**Palavras-chave:** Inteligência Artificial. Recrutamento. Seleção de pessoal. Otimização.

***ABSTRACT***:

The implementation of Artificial Intelligence (AI) in management processes and organizational practices has become a valuable mechanism for productivity and value generation. From this perspective, this article aims to reflect on the transformative contributions of AI in companies' personnel recruitment and selection processes. Under this perspective, the study seeks to answer how AI can become an ally of the Human Resources sector for hiring new employees and what are the main innovative

strategies adopted by companies focused on this context. Broadly, the study presents the significant roles of AI in the recruitment and personnel selection process. During the course of the work, the dynamism of the job market with AI is shown, through practical examples, representing an important ally for the improvement and optimization of processes to attract and retain new talent in organizations. The methodology of this work is based on a bibliographical review of books, magazines and articles, which served to support the understanding and deepening of the topic.
***Keywords:*** Artificial intelligence. Recruitment. Personnel selection. Optimization.

## 1 Introdução

Este artigo tem como objetivo promover uma reflexão acerca das transformadoras contribuições da inteligência artificial (IA) no processo de recrutamento e seleção de pessoal das organizações. Com o advento de novas tecnologias sendo incorporadas nas empresas, é possível perceber a importância da temática para a otimização, a automatização e a produtividade. Nesse contexto, o estudo apresenta, de forma abrangente, os principais processos para atrair e reter o capital humano utilizando a IA como instrumento capaz de potencializar tais resultados.

É inquestionável reconhecer a necessidade de desenvolver novos métodos e processos no tocante ao setor de recursos humano, e ainda assim, aperfeiçoá-los. Nesse sentido, o estudo expõe boas práticas e rotinas organizacionais aliadas a IA, nas quais corroboram para o surgimento de estratégias inovadoras e revolucionárias. Tais ferramentas são capazes de impulsionar mudanças e promover novas tendências no mercado de trabalho. Exemplos práticos são as

triagens automatizadas de currículos, as entrevistas virtuais, as possíveis análises faciais dos candidatos no processo de seleção de pessoal, os testes de habilidades on-line, os *feedbacks* automáticos, entre outras formas que representam uma nova perspectiva para esta área.

Em conclusão, o estudo preocupa-se em apresentar, de maneira geral, o papel da IA no processo de recrutamento e seleção de pessoas nas organizações. Nesse sentido, para a confecção deste trabalho, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, por meio de livros, artigos e revistas de modo a corroborar com o aprofundamento e a exposição de exemplos práticos nos quais possibilitaram proporcionar maior riqueza neste trabalho.

## 2 Inteligência Artificial aplicada no setor de Recursos Humanos

A relação entre Inteligência Artificial (IA) e a gestão de Recursos Humanos vem assumindo perspectivas mais próximas e interligadas. Isso por que as máquinas inteligentes contribuem, de forma significativa, no processo de recrutamento e seleção de pessoas. Elas são capazes de resolver problemas, facilitar processos quantitativos e rotineiros, reduzir custos operacionais, além de potencializar resultados por meio de algorítimos e programações.

Albuquerque etc al (2018, s.p.) 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.*

De maneira específica, a IA aplicada no recrutamento e seleção de pessoas deve surgir a partir de uma necessidade organizacional, seja na criação de canais de comunicação, na promoção de *feedbacks*, no cruzamento de dados e currículos, ou mesmo, nos testes e entrevistas a partir dos requisitos e competências requeridas. Desse modo, ao estabelecer prioridades, é possível elencar as ferramentas e os *softwares* mais importantes voltados a tecnologia da IA que possam propor melhorias contínuas na área.

Pessoa que usa a ferramenta IA no trabalho

Fonte: FreePik, 2023

Vale ressaltar que, nos dias atuais, para atrair e reter talentos dentro da organização, é imprescindível reconhecer, desenvolver e aperfeiçoar o processo de recrutamento e seleção de pessoal junto a implementação da IA nos processos. No entanto, embora a máquina cumpra seu papel de relevância, faz-se necessário valorizar também o capital humano, e assim, propiciar um ambiente de trabalho coeso, tecnológico, sem perder a essência cognitiva humana. A empresa, a partir de seus colaboradores, é capaz de maximizar seus resultados utilizando os recursos da IA junto ao setor de Recursos Humano, desenvolvendo, dessa forma, habilidades e conhecimentos que agreguem valor à organização.

## 3 Inteligência Artificial e suas estratégias inovadoras organizacionais

Novas estratégias aplicadas ao processo de recrutamento e seleção estão sendo incorporadas nas organizações. A IA tem servido para

possibilitar o gerenciamento de dados e informações, fazendo com que processos sejam mais organizados e simplificados. Com isso, a IA auxilia na seleção e na captação de novos talentos de acordo com o perfil da organização, e com grande potencial no processo de contratação, apresentando bastante assertividade em toda cadeia e no processo decisório. Ademais, vale destacar que a IA contribui com recrutadores e gestores ao facilitar a escolha do perfil adequado ao cargo e à organização, tornando essa tecnologia uma aliada indispensável ao setor de Recursos Humanos, impulsionadora para propiciar valor organizacional.

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. Pata o autor, uma organização não existe sem pessoas e o sucesso de quaisquer estratégias organizacionais decorrem diretamente das competências delas. No entanto, nos dias atuais, é importante levar em consideração o uso da IA como ferramenta que permite potencializar resultados, aliando competências humanas e tecnológicas.

É importante entender que os algoritmos da IA podem ser usados no cotidiano do setor de Recursos Humanos, como por exemplo, para analisar de forma automática os currículos recebidos. Dessa forma, sendo capaz de identificar candidatos que melhor se encaixam nos requisitos do cargo. Isso economiza tempo, além de permitir que os recrutadores se concentrem em candidatos mais qualificados. Outro exemplo relevante são as plataformas para testes de habilidades realizados on-line. Nesse caso, esse recurso pode avaliar as competências técnicas de candidatos, proporcionando maior celeridade e objetividade no processo de seleção de pessoal.

Portanto, as ferramentas de IA vem auxiliando os recrutadores em múltiplas tarefas que vão desde a triagem de candidatos, agendamento de reuniões e entrevistas, até a interação e reaproveitamento de candidatos. Cumpri refletir que, embora ainda exista a necessidade de maior familiaridade e refinamento entre humano e máquina, o futuro na área de Recursos Humanos está voltado a avanços promissores e desafiadores.

## 4 O papel da IA no processo de recrutamento e seleção de pessoal

A IA tem gerado grandes transformações empresariais de maneira ágil, sutil e irreversível. É uma mudança que apresenta consequências inovadoras para o mundo organizacional, causando transformações diárias aos líderes das empresas, com diferentes estágios no desenvolvimento tecnológico e nos seus processos internos. Silva (2023) destaca que a gestão de pessoas deve se adaptar aos novos tempos, uma vez que gerenciar uma empresa vai além de hierarquias e papéis concentrados nas mãos dos indivíduos mais talentosos. Nesse sentido, para o autor, a jornada deve envolver a colaboração conjunta entre organização e colaborador.

Atanazio etc 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”. Dessa forma, a presença da IA no processo de recrutamento e seleção de pessoas maximiza a eficiência de todo processo, de forma segura e confiável utilizando-se de dados e informações isentos de vícios e preconceitos.

Outros aspectos relevantes são notados como a diminuição de custos operacionais, aumento da produtividade e qualidade dos processos e da tomada de decisão, impulsionando a criatividade e a inovação. Com isso, deve-se utilizar a IA de modo a procurar por soluções que se adequem aos seus objetivos pretendidos e às necessidades específicas.

Por outro lado, Kaufman D. (2022) explica que as ferramentas da IA inseridas em plataformas, aplicativos on-line, modelos de negócios, *chatbots*, e em diversas outras tarefas automatizáveis representa um modelo estatístico de probabilidade, sendo utilizada em larga escala. Com isso, para o autor, esses modelos não são inteligentes, incapazes de compreender significado e o contexto social. Nesse sentido, constitui uma notória vulnerabilidade e fragilidade. O papel da IA é subsidiar o processo de tomada de decisão dos profissionais humanos.

## 5 Considerações Finais

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 certeiras e adequadas. 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 BIBLIOGRÁFICAS


Albuquerque De Mendonça, A. P., A Rodrigues, B. A., Santos De Aragão, C. A., & Couras Del Vecchio, R. (2018). Inteligência artificial-recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. *contribuciones a la Economía*, (octubre).

Atanazio, A., Silva, L. R. O., Formigoni, A., & de Novais, R. A. B. (2021). A Inteligência Artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, *7*(4), 1-16.

Chiavenato, I. (2009). Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. Manole.

Freepik. (2023). Pessoa que usa a ferramenta ia no trabalho. Disponível em https://br.freepik.com/fotos-gratis/pessoa-que-usa-a-ferramenta-ai-notrabalho_60357567.htm#page=2&query=intelig%C3%8Ancia%20artificial%20e%20humano&position=20&from_vie w=search&track=ais. Acesso em: 24 out. 2023.

Kaufman, D. (2022). Desmistificando a inteligência artificial. 1. ed. São Paulo: Autêntica, 2022. *E-book*. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 24 out. 2023.

Silva, M. R. D. M. D. (2023). Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas: uma revisão de literatura sobre boas práticas e tendências.

---

[1] Bárbara Damasio dos Reis: Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Gama Filho; pós-graduada em Recursos Humanos pela Uninter; pós-graduada em Direito público pela Legale; pós-graduada em Lei Geral de Proteção de Dado pela Legale; e mestranda em Administração pela Must University. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail