

REVISTA TÓPICOS

USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: BENEFÍCIOS E DESAFIOS

DOI: 10.5281/zenodo.14625531

Rayanna da Silva Siqueira¹

RESUMO

O processo de recrutamento e seleção de candidatos se torna desafiador e moroso para as organizações a depender da relação candidatos X vagas, principalmente para cargos operacionais. A gerência de recursos humanos (RH) tem como desafio não só lidar com os processos, como realizar a contratação assertiva e trabalhar técnicas de retenção e desenvolvimento de talentos dentro da empresa. Considerando a importância dessa gerência e a necessidade de aumento da produtividade e agilidade dos processos, faz-se necessária a aplicação da tecnologia através da inteligência artificial. Visando esclarecer o conceito da inteligência artificial, detalhar etapas do processo de recrutamento e seleção e estabelecer a relação entre ambos, apresentando os benefícios e desafios, o presente artigo tem por objetivo, através de pesquisa bibliográfica, ser um documento esclarecedor sobre como a organização pode se beneficiar da aplicação da IA em diversas etapas do processo de seleção de candidatos, tornando-o mais idôneo e transparente. Com base no estudo, concluiu-se que a inteligência artificial é

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

uma grande aliada da gerência de RH se usada com sabedoria, eliminando vieses cognitivos e promovendo a triagem dos candidatos de acordo com a expectativa da organização.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Recrutamento. Seleção. Tecnologia.

ABSTRACT

The process of recruiting and selecting candidates becomes challenging and time-consuming for organizations depending on the relationship between candidates and vacancies, especially for operational positions. Human resources (HR) management has the challenge of not only dealing with processes, but also carrying out assertive hiring and working on talent retention and development techniques within the company. Considering the importance of this management and the need to increase productivity and process agility, it is necessary to apply technology through artificial intelligence. Aiming to clarify the concept of artificial intelligence, detail stages of the recruitment and selection process and establish the relationship between both, presenting the benefits and challenges, this article aims, through bibliographical research, to be an enlightening document on how the organization can benefit from the application of AI at various stages of the candidate selection process, making it more suitable and transparent. Based on the study, it was concluded that artificial intelligence is a great ally for HR management if used wisely, eliminating cognitive biases and promoting the screening of candidates according to the organization's expectations.

Keywords: Artificial intelligence. Recruitment. Selection. Technology.

REVISTA TÓPICOS

1 Introdução

As organizações são formadas pelos esforços e atividades diárias de pessoas. Deste modo, o processo de recrutamento e seleção é essencial a fim de permitir a captação de talentos e sua posterior retenção de acordo com os objetivos estratégicos da empresa, tornando-a assim mais competitiva no mercado.

Diante da alta procura de candidatos por cargos operacionais, o processo de recrutamento e seleção pode se tornar moroso e custoso para as empresas, dificultando a análise de currículos e competências pela Gerência de Recursos Humanos (RH) para uma contratação mais assertiva, reduzindo desperdícios de tempo e financeiros (Pieranti et. al., 2024).

Portanto, com a evolução da tecnologia, o uso da inteligência artificial se faz necessário e viável para, através da Machine Learning (aprendizagem de máquina), promover a análise de dados de forma mais ágil, permitindo que o RH possa se concentrar em outras atividades mais estratégicas e que demandem maior intervenção humana (B. D. Reis, 2024).

Visando realizar uma análise sobre o impacto do uso da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, o presente estudo objetiva apresentar o conceito de inteligência artificial, etapas de um processo estruturado de recrutamento e seleção e como a tecnologia pode agilizar a contratação de um novo colaborador. O estudo está dividido entre o embasamento teórico e a definição dos benefícios e desafios do uso da inteligência artificial no processo da gerência de RH. Por fim, enfatiza-se

REVISTA TÓPICOS

que, desde que usada de forma assertiva, a tecnologia poderá favorecer os processos de seleção de candidatos, tornando a empresa mais competitiva no mercado.

2 A inteligência artificial e o processo de recrutamento e seleção

A inteligência artificial (IA) vem sendo cada vez mais utilizada em diferentes tipos de organizações, visto que permite que os sistemas se comportem de forma semelhante ao ser humano, por meio de códigos especializados que são registrados (Pieranti et. al., 2024).

Sua utilização visa o processamento de dados de forma ágil e assertiva, favorecendo assim a produtividade e gestão do tempo dos colaboradores.

Considerando que o setor de recursos humanos das empresas possui como atribuições não só o processo de recrutamento e seleção, como também a retenção de talentos com estratégias de desenvolvimento e individual ou coletivo, observa-se que ter uma maior parcela do tempo da equipe especializada em tarefas extensas como análise de currículos pode levar a um impacto no crescimento da organização como um todo, sem uma gestão de pessoas eficaz (Peres et. al., 2024).

Diante deste fato, B. D. Reis (2024), aponta que a IA se apresenta como uma solução viável principalmente às gerências de RH, possibilitando o melhor gerenciamento de dados, contribuindo com a triagem e seleção dos candidatos mais adequados ao perfil da vaga de acordo com as expectativas da empresa. Tal utilização reduz custos operacionais e aumenta a qualidade

REVISTA TÓPICOS

da tomada de decisão, deixando a equipe de RH mais livre para investir o tempo em outras atividades, como a entrevista ao candidato e seu processo de integração posterior.

Para melhor compreensão do que consiste o processo de recrutamento e seleção, deve-se ressaltar que o recrutamento representa a etapa de divulgação das vagas visando a captação dos candidatos que possuam maior sintonia em relação aos requisitos do cargo, sendo a divulgação por meio digital a mais comum atualmente. Em contrapartida, a seleção representa a análise minuciosa dos critérios estabelecidos em comparação aos currículos e dados dos candidatos cadastrados. (Neves et. al., 2020).

Considerando que, conforme apontado anteriormente, geralmente existe uma alta relação candidato X vaga, faz-se necessária uma força-tarefa da equipe de RH para realização da análise de currículos e dados, para posteriormente seguir as demais etapas do processo seletivo.

São algumas das etapas do processo de recrutamento e seleção, que podem variar de acordo com critérios das diferentes organizações:

- Avaliação de estratégias de divulgação da vaga;
- Recebimento de currículos;
- Análise de currículos de acordo com as competências e requisitos;
- Convocação e aplicação de provas de conhecimentos;

REVISTA TÓPICOS

- Avaliações de fit cultural;
- Testes psicológicos e outros;
- Avaliação de redes sociais;
- Entrevistas;
- Retorno aos candidatos via e-mail em relação ao término do processo com aprovação ou reprovação (Cepellos et. al., 2022).

Sendo assim, a IA pode substituir o trabalho humano na captação dos dados, análise e aplicação das etapas do processo, fornecendo dados mais detalhados e assertivos à gerência de RH que poderá dar continuidade com a entrevista ao vivo e posterior contratação (Cepellos et. al., 2022).

2. 1 Benefícios e desafios da IA no recrutamento e seleção

Sabendo que o processo de recrutamento e seleção é essencial dentro das empresas, a fim de favorecer sua capacidade de crescimento por meio de profissionais engajados com o trabalho, utilizar a IA faz sentido para evitar impactos financeiros para a empresa, visto que, sem um processo eficaz, pode investir na capacitação inicial de um colaborador que não corresponderá ao esperado e poderá ser desligado, reiniciando todo processo, gerando retrabalho (Campos et. al., 2021).

Dentre os benefícios da aplicação da IA nas etapas do processo, pode-se citar:

REVISTA TÓPICOS

- Análise de currículos em busca de palavras-chave pré-definidas para atendimento a critérios da empresa;
- Análise de perfil e personalidade por meio de verificação de vídeos gravados e/ou redações;
- Busca de informações em redes sociais;
- Redução do risco de vieses cognitivos, que representam preconceitos pré-estabelecidos pelo ser humano em relação ao tipo de colaboradores que devem ou não ser admitidos pela empresa, favorecendo então a transparência e idoneidade dos processos;
- Agilidade no retorno sobre as etapas do processo aos candidatos, favorecendo a confiabilidade e satisfação com a empresa;
- Seleção de candidatos efetivamente adequados ao que a empresa procura, com base em informações históricas (Neves et. al., 2020).

Observando as informações acima, pode-se ressaltar que os benefícios do uso da IA são realmente diferenciais no processo. Porém, deve-se atentar para alguns pontos críticos que, se não forem bem analisados e gerenciados, poderão promover um processo de recrutamento e seleção ineficiente ou contraditório.

- Em contrapartida ao benefício de evitar vieses cognitivos, deve-se ressaltar que tal fator somente ocorre se os profissionais designados para fornecer as informações a inteligência artificial estejam conscientes da

REVISTA TÓPICOS

necessidade de registro igualitário das informações de modo a evitar qualquer tipo de exclusão ou preconceito;

- Faz-se necessário antes de iniciar o uso da plataforma com inteligência artificial que tudo seja testado de diferentes formas para garantir a idoneidade do processo;

- Caso seja permitido que a IA aprenda os dados por meio de análise histórica de contratações feitas há 10 anos pela empresa, deve-se realizar posterior análise humana para avaliar se não houve a captura de algum preconceito já enraizado na cultura da gerência de RH, que possa interferir no processo;

- Possibilidade de exclusão de bons candidatos devido à falta de uma boa montagem de seu currículo onde as palavras chave cadastradas anteriormente pelos recrutadores podem não ser localizadas. Existem candidatos que não possuem aptidão para uma boa venda de suas características positivas pelo currículo, porém se saem bem quando conseguem a oportunidade de participar de entrevistas (Neves et. al., 2020).

Com base no exposto, pode-se concluir que o uso da inteligência artificial favorece e agiliza o processo de recrutamento e seleção, sendo um excelente aliado da gerência de RH, porém, deve-se ter atenção ao modo como é realizada a programação do sistema, bem como manter profissionais acompanhando a coleta e análise de dados, a fim de sanar qualquer problema que possa ocorrer, visto que o fator humano ainda se

REVISTA TÓPICOS

mostra como essencial nas atividades de relacionamento interpessoal e avaliações “face a face” (Campos et. al., 2021).

3 Considerações Finais

Diante do exposto no presente estudo, observa-se que os objetivos estabelecidos foram cumpridos: apresentou-se o conceito de inteligência artificial, no que consiste o processo de recrutamento e seleção e suas etapas, bem como os benefícios e desafios do uso da inteligência artificial neste processo.

Por fim, destaca-se que a inteligência artificial representa um grande aliado da gerência de RH no processo de recrutamento e seleção, desde que seus códigos sejam alimentados com informações corretas, éticas e justas, onde não haja a interferência de vieses cognitivos que podem interferir na idoneidade do processo. Tendo sabedoria em seu uso, a tecnologia agiliza o processo, aumenta a satisfação dos candidatos, favorece a produtividade da equipe e torna as contratações mais assertivas de acordo com os critérios da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

B. D. Reis (2024). As transformadoras contribuições da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoal das organizações. Revista Tópicos. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/as-transformadoras-contribuicoes-da->

REVISTA TÓPICOS

[inteligencia-artificial-no-processo-de-recrutamento-e-selecao-de-pessoal-das-organizacoes](#). Acessado em 18 de Setembro 2024.

Campos et. al. (2021). Inteligência Artificial nos processos de Seleção de RH. Estudos de administração e sociedade. 6(2).8 - 22. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Alyce-Campos/publication/358869450_Inteligencia_Artificial_Nos_Processos_De_Artificial-Nos-Processos-De-Selecao-De-RH.pdf. Acessado em 18 de Outubro 2024.

Cepellos et. al. (2022). Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. Cadernos EBAPE.BR, 21(2), 1-16. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3232/323275198007/html/>. Acessado em 18 de Outubro 2024.

Neves et. al. (2020). Uso de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoas: um estudo exploratório sobre a seleção digital. XXIII SEMEAD. Disponível em: <https://login.semead.com.br/23semead/anais/arquivos/2188.pdf>. Acessado em 18 de Outubro 2024.

Peres et. al. (2024). Inteligência artificial e seu impacto na gestão de pessoas. Seven publicações acadêmicas. Disponível em: [Inteligência artificial e seu impacto na gestão de pessoas | Anais SEV7N](#). Acessado em 16 de Outubro 2024.

REVISTA TÓPICOS

Pieranti et. al. (2024). O uso de inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção: reflexões introdutórias. XVI Simpósio dos programas de mestrado profissional Unidade de pós-graduação, extensão e pesquisa. Disponível em: [e89a83b1148dcd9023581852bda3450b.pdf](https://doi.org/10.24035/revista.topicos.v16i1.pieranti). Acessado em 16 de Outubro 2024.

¹ Engenharia de Petróleo. MBA em Gestão de Projetos. Mestrando em Administração pela Must University. rayssiqueira@gmail.com.