



FACULDADE CRISTO REI - FACCREI

ADMINISTRAÇÃO

KELLY CRISTINA DOMINGOS FERRAZ

**A UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE
RECRUTAMENTO DE PESSOAS/RECURSOS HUMANOS**

CORNÉLIO PROCÓPIO - PR

JUNHO/2024



KELLY CRISTINA DOMINGOS FERRAZ

**A UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE
RECRUTAMENTO DE PESSOAS/RECURSOS HUMANOS**

Artigo Científico apresentado ao Curso de Administração da Faculdade Cristo Rei de Cornélio Procópio – PR como requisito parcial para obtenção do grau e do diploma de Bacharelado de Administração.

Professor-Orientador: Marcel Dancini Rodrigues.

CORNÉLIO PROCÓPIO
JUNHO/2024

Ficha de identificação da obra com dados informados pela autora.

F374

Ferraz, Kelly Cristina Domingos.

A utilização das ferramentas de IA no processo de recrutamento de pessoas/recursos humanos/Kelly Cristina Domingos Ferraz-Cornélio Procópio, 2024.
25f.il.

Orientador: Prof.º. Marcel Dancini Rodrigues.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)
Campus Faccrei - Faculdade Cristo Rei.

1. Inteligência Artificial. 2. Gestão de Pessoas. 3. Diversidade.
4. Recrutamento. 5. Ferramentas Digitais. I. Título.

CDD: 658

Coordenação de Biblioteca da Faculdade Cristo Rei (FACCRI)
Ana Regina – CRB 9/1860

A UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE IA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS/RECURSOS HUMANOS

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 28 – Edição 135/JUN 2024 / 14/06/2024](#)

THE USE OF AI TOOLS IN THE PEOPLE/HUMAN RESOURCES
RECRUITMENT PROCESS

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.11660755

Kelly Cristina Domingos Ferraz^{1*};

Orientador: Marcel Dancini Rodrigues^{2**}.

RESUMO: O recrutamento de pessoas é uma função muito importante desempenhada pelo Recursos Humanos (RH), tornando-se assim responsável por garantir que a empresa encontre os melhores candidatos para as vagas disponíveis. A Inteligência Artificial (IA) surge como uma tecnologia inovadora com um potencial revolucionário nesse processo, trazendo benefícios com a sua utilização dentro da empresa e na sociedade. A partir desse contexto, o objetivo da pesquisa é apresentar os benefícios decorrentes da utilização de tal ferramenta, levando em conta o processo de avaliação baseado em competências e habilidades com foco nas características relevantes para o cargo. Para tanto, foram realizadas pesquisas bibliográficas que relacionam o uso da IA e os processos gerenciais. Os resultados apontam que ferramentas de Inteligência Artificial podem diminuir os custos financeiros e o tempo na

hora da contratação de novos colaboradores e aumentando a probabilidade de que as empresas encontrarem profissionais qualificados, com requisitos e competências que combinem com o perfil desejado. Tudo isso resulta em uma menor taxa de rotatividade e menos despesas com encargos trabalhistas resultantes da contratação de um funcionário que não possui um perfil compatível com o da empresa, garantindo a qualidade e a satisfação no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência Artificial. Gestão de Pessoas. Diversidade. Recrutamento. Ferramentas Digitais.

ABSTRACT: Recruiting people is a very important function performed by Human Resources (HR), making it responsible for ensuring that the company finds the best candidates for available vacancies. Artificial Intelligence (AI) emerges as an innovative technology with revolutionary potential in this process, bringing benefits with its use within the company and in society. From this context, the objective of the research is to present the benefits arising from the use of such a tool, taking into account the assessment process based on competencies and skills with a focus on characteristics relevant to the position. To this end, bibliographical research was carried out relating the use of AI and management processes. The results indicate that Artificial Intelligence tools can reduce financial costs and time when hiring new employees and increasing the probability that companies will find qualified professionals, with requirements and skills that match the desired profile. All of this results in a lower turnover rate and less labor expenses resulting from hiring an employee who does not have a profile compatible with the company's, ensuring quality and job satisfaction.

KEYWORDS: Artificial Intelligence. People management. Diversity. Recruitment. Digital Tools.

Este artigo tem como objetivo mostrar como a utilização das ferramentas de Inteligência Artificial (IA) podem auxiliar no recrutamento e seleção de pessoas, agilizando no processo de triagem manual de currículos que muitas vezes é uma fase trabalhosa para o setor de Recursos Humanos (RH).

Muitas vezes esses profissionais que têm o perfil ideal para determinada vaga disponibilizada acaba passando despercebido em uma triagem manual, trazendo resultados insatisfatórios para os dois lados, tanto para a organização que terá gastos com treinamento por não ter selecionado o candidato qualificado profissionalmente e preparado para atuar no setor deferido.

Com a utilização dessa ferramenta tecnológica, o setor recrutador se torna mais assertivo, já que este se responsabiliza pela seleção dos candidatos de acordo com a padronização estabelecida pela empresa, dessa forma diminuindo a rotatividade de colaboradores dentro da organização, tornando o Recursos Humanos um setor mais ágil e organizado podendo gerir o tempo dos seus colaboradores dentro da empresa garantindo um relacionamento eficaz.

Durante a realização dessa pesquisa foram utilizados como referência de pesquisa bibliográficas livros, artigos científicos e documentos eletrônicos, tendo como base de análise alguns autores como Toledo, Chiavenato, Russell e Gil, dentre outros autores que argumentam sobre o tema.

O objetivo geral desta pesquisa é a identificação das contribuições que as ferramentas de Inteligência Artificial podem trazer na área de recrutamento de pessoas/Recursos Humanos. Tendo como objetivo específico o levantamento de informações sobre essa nova tecnologia visando o aumento da eficácia na tomada de decisões. A identificação das diversas ferramentas disponíveis para serem utilizadas dentro do setor, visando que, algumas ferramentas podem gerar uma economia de tempo e recursos para o recrutador.

Esta seção tem como função mostrar como a terminologia Recursos Humanos tornou-se uma função de grande responsabilidade e fundamental dentro de uma organização. A nomenclatura que conhecemos hoje, Gestão de Pessoas, vem de uma rica história marcada por muitas transformações e adaptações no decorrer do tempo, demonstrando como a visão sobre as pessoas e seu papel dentro das empresas se modificou ao longo dos anos.

Durante a Revolução Industrial (século XVII-XIX), o setor surge como Revoluções Industriais, onde o foco era nas resoluções de problemas e na manutenção do bom relacionamento social nas fabricas. (Oweng, 1819).

Já na década de 1950, tornou-se Administração de Pessoal, as funções começam a se diversificar incluindo recrutamento e seleção de pessoas, treinamento e desenvolvimento, administração de salário e benefícios dos colaboradores. (Chiavenato, 1999). A partir da década de 1970 veio o conceito Recursos Humanos, tendo como função a velha condição de visualizar as pessoas como recursos produtivos e meros agentes passivo onde suas atividades devem ser planejadas.

A Gestão de Pessoas se consolida a partir de 1990 como uma área estratégica, reconhecendo o capital humano como diferencial. Nesse momento o foco é voltado para o desenvolvimento de pessoas, captação de talentos e na criação de um ambiente de trabalho positivo. (Hamel, 1999)

Ao longo da história o setor se adaptou às demandas de sua época, buscando atender a necessidade das organizações e dos seus colaboradores de acordo com suas necessidades no momento.

De acordo com Gil (2016), embora a denominação Gestão de Pessoas seja atualmente a preferida para a designação de títulos de obras de cunho didáticos, verifica-se a progressiva tendência para tratar a área como

Gestão Estratégica de Pessoas. Como é uma área que se vincula as metas e aos objetivos estratégicos da organização, tornando-se capaz de exibir as inovações dentro das organizações.

2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O recrutamento e a seleção de pessoas englobam um complexo conjunto de ações e métodos para sua ciência. Segundo Chiavenato (2009, p.154):

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de RH oportunidades de emprego que pretende preencher.

Portanto, esse processo de seleção e recrutamento de pessoas são etapas cruciais para o processo de desenvolvimento e sucesso de qualquer organização. Através de um processo bem estruturado, as empresas podem atrair, identificar e selecionar candidatos qualificados, garantindo que a vaga seja preenchida por um colaborador engajado e produtivo.

A função de Recursos Humanos (RH), atualmente Gestão de Pessoas, é percebida como uma peça-chave na implementação de políticas e práticas que otimizam o desempenho individual, culminando no alcance dos objetivos mais amplos da organização (Chiavenato, 2008). Essa perspectiva reforça a visão de que as organizações bem-sucedidas reconhecem os colaboradores como ativos estratégicos, cujo

desenvolvimento e engajamento contribuem significativamente para o sucesso organizacional.

Tendo em vista que a empresa está necessitando passar por mudanças ou por uma renovação em seu quadro de funcionários, ela deverá atrair e buscar por pessoas com esse potencial e qualificação profissional adequada para a vaga disponibilizada.

Segundo Gil (2016), é necessário que a Gestão de Pessoas seja reconhecida como parceiro tanto no processo de formulação quanto na implementação das estratégias da organização.

O recrutamento envolve procedimentos que varia de acordo com cada organização. Durante cada etapa o recrutador deve se atentar a algumas questões referentes ao processo, tais como: alto custo com *turnover* (fluxo de entrada e saída de colaboradores), desmotivação dos colaboradores e baixa produtividade. Além de escolher a pessoa certa para evitar futuros problemas, os gestores devem destinar seu tempo aos colaboradores com o objetivo de manter um clima ambiente corporativo, intermediar conflitos e planejar a capacitação e treinamento dos funcionários (Chiavenato, 2009).

2.2 GESTÃO DE PESSOAS: AVANÇOS TECNOLÓGICOS

A tecnologia tem um potencial cada vez mais relevante no setor, impulsionando a área para o desenvolvimento do futuro, tornando promissor e repleto de oportunidades. Através de ferramentas inovadoras e soluções digitais, as empresas podem otimizar processos, aprimorar estratégias e alcançar resultados excelentes na gestão do seu capital humano.

Os avanços tecnológicos vêm exercendo um notável impacto nos mais diversos campos da Gestão de Pessoas. Com as novas ferramentas de tecnologia da informação, tornou-se mais simples o processo de averiguação das habilidades de seus candidatos (Gil (2016).

Segundo Chiavenato (2009), as organizações estão apostando na internet para recrutar talentos e reduzir os custos dos processos de avaliação de candidatos. A internet proporciona velocidade de informações, facilitando e agilizando o trabalho com grande volume de dados que seriam feitos manualmente.

As novas ferramentas tecnológicas revolucionaram o cenário do recrutamento de talentos, oferecendo às empresas uma gama de recursos inovadores para agilizar seus processos, reduzindo custos e alcançando resultados mais eficazes, tornando o trabalho ágil e eficiente.

3. INTELIGENCIA ARTIFICIAL

As relações virtuais entraram na vida dos seres humanos de uma forma repentina e aceleradamente. Se observarmos as pessoas pelas ruas, ou em veículos, em qualquer lugar, facilmente se encontra alguém que não esteja com um celular na mão. A internet possibilitou relações sociais simultâneas e um acesso imediato ao mundo em qualquer lugar que se esteja.

Segundo Ulrich (1997), as organizações têm se utilizado da tecnologia como ferramenta para aumentar a competitividade e melhorar suas estratégias, diminuindo custo e, ao mesmo tempo, inovando. No caso da área de recrutamento (RH), as vantagens são ainda atuais na busca por candidatos para preencher vagas por meio das redes sociais, consultorias com cadastros de currículos e a velocidade com que os processos de seleção podem proceder com testes, provas e cadastros *online*.

De acordo com Gil (2016), o recrutamento *online* pode ser vantajoso porque os sites incluem um modelo de currículo que o candidato tem que preencher obrigatoriamente, o que acaba por favorecer a coleta de dados realmente necessários, otimizando também a triagem dos candidatos de acordo com perfil desejado.

Segundo Russell e Norvig (1995), as ferramentas de Inteligência Artificial lidam diretamente com as tomadas de decisões de forma racional por uma determinada ferramenta digital, a partir do conhecimento que uma máquina possui construída através de dados ou informações, considerando essa atividade “correta”. Pesquisas realizadas pela Revista Master (2021), o setor de Recursos Humanos das empresas também está fazendo uso dessas novas tecnologias que facilitam e auxiliam a inovar, contribuindo na redução de custos, aumentando na eficiência, possibilitando que a equipe trabalhe de forma cada vez mais estratégica, melhorando na experiência dos colaboradores e no aprimoramento da execução das tarefas. Isso evidencia que apesar de onde tecnológica está se tornando cada vez mais comum nas mudanças de adequação nas organizações.

Davenport e Hofmann (2018) argumentam que a Inteligência Artificial não deve ser vista como uma ameaça, mas sim como uma ferramenta de poderoso auxílio na tomada de decisões, automatizando tarefas repetitivas e personalizar a experiência dos seus colaboradores. Essa ferramenta não deve ser um instrumento que causador de receio ao ser utilizado ou implementado em uma empresa, mas sim como uma aliada no processo e desenvolvimento do trabalho no setor de Gestão de Pessoas, através das análises de dados e personalização da experiência de seus colaboradores, liberando tempo para outras funções dos profissionais do Recursos Humanos.

3.1 RECRUTAMENTO: OPERACIONAL X INTELIGENTE

Durante a busca por novos talentos utiliza-se dois grandes processos de recrutamento dentro das organizações. É de fundamental importância selecionar ferramentas com áveis e compatíveis com a necessidade da empresa. A combinação entre Recrutamento Operacional e Recrutamento Inteligente torna-se vantajosos, as empresas podem se utilizar de cada método de acordo com suas necessidades e alcançar resultados excepcionais.

O recrutamento operacional (manual) é aquele em que todo o processo é realizado por seleção pessoal, que pode estar sujeito a falhas durante o processo. A seleção manual pode ser influenciada por vieses inconscientes dos recrutadores, levando a discriminação e a falta de diversidade nas equipes. Porém, a outra forma de recrutamento é o inteligente através da utilização de ferramentas tecnológicas, oferece diversas vantagens durante o processo de seleção, pois a chance de falhas dos *softwares* é reduzida fazendo todo o processo de seleção dos candidatos mais adequado a vaga disponibilizada e a utilização dos algoritmos e ferramentas adequadas diminui a influência de vieses inconscientes, promovendo uma seleção justa e diversificada (Marras, 2017).

A Inteligência Artificial é uma área que está sendo bastante valorizada, como por exemplo, sistema especialista, na robótica, visuais, processamento de linguagem, planejamentos em geral e logística.

O Recursos Humanos tem sido o responsável pela excelência das organizações e pela contribuição de capital intelectual que simboliza a importância do fator humano em plena Era da informação. O setor está ligado diretamente as pessoas, partindo dessa razão, é necessário que as suas ações gerem resultados diretos a todos os membros que compõem a empresa, entretanto é um tanto contraditório quando esta realidade não é notória.

No entanto, Chiavenato (2009) também reconhece que a realidade nem sempre é essa. Muitas vezes o setor Recursos Humanos ainda é visto como um departamento burocrático e focado em tarefas administrativas, em vez de ser um parceiro estratégico do negócio.

4 INTERAÇÃO RECURSOS HUMANOS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A Inteligência Artificial está revolucionando a área de Recursos Humanos, automatizando tarefas repetitivas e liberando tempo para que os profissionais do setor se concentrem em atividades mais estratégicas e

consultivas. Para acompanhar essas mudanças, os profissionais do setor precisam desenvolver um treinamento específico de capacitação dessas novas habilidades e competências.

Segundo Friedman (2016), a tecnologia está transformando o mundo do trabalho e o que os indivíduos junto com as organizações podem fazer para se adaptar a essa nova realidade, visualizamos algumas das principais mudanças nesse meio;

Mudanças nas habilidades: desenvolver habilidades digitais.

Globalização: é preciso estar preparado para as novas tecnologias.

Automação: habilidades criativas e inovadoras serão cada vez mais importantes.

É de grande importância as habilidades digitais para o sucesso do trabalho no futuro, tendo em vista o aumento na utilização de novas ferramentas digitais, computadores, navegadores, aplicativos, plataformas *online* e *softwares* para a realização das tarefas de uma forma eficiente e ágil. Estar preparado para a globalização que aos poucos vem tomando conta do mercado de trabalho, conectando pessoas e empresas de todo o mundo. Ter uma compreensão dos eventos mundiais e como eles podem impactar o mercado e os negócios. Aprender novas linguagens e culturas para se manter atualizado no mundo competitivo. Desenvolver a capacidade de gerar novas ideias, e gerenciar soluções inovadoras para criar oportunidades e solucionar problemas, saber analisar situações de uma forma crítica e identificar soluções criativas.

De acordo com Cruz e Barros (2020), essa mudança permite que os profissionais do setor do Gestão de Pessoas se concentrem em outras atividades de alto valor agregado, como; implementação de programas e benefícios personalizados, redução da rotatividade de funcionários e aumento da produtividade, melhoria na comunicação interna e do trabalho em equipe, criação de um ambiente de trabalho mais positivo e engajador.

Dessa forma esse profissional pode agregar mais valor à organização, tornando a empresa mais competitivo no mercado. Lembrando que, a ferramenta de Inteligência Artificial não substitui completamente o trabalho humano. Essa tecnologia é apenas uma ferramenta poderosa que pode auxiliar os profissionais de Recursos Humanos, porém não elimina suas habilidades.

Russell (2019), reconhece que a Inteligência Artificial tem um grande potencial de revolucionar o setor, porém, alerta para riscos e desafios que ela pode apresentar. É importante garantir que essas ferramentas sejam utilizadas de forma ética e responsável, evitando inclinações que discriminem ou prejudiquem determinados grupos de colaboradores. É importante estar ciente dos riscos e percalços, tais como; riscos de automação (automatizando tarefas repetitivas, complexas, isso pode levar ao corte de funcionários), risco de viés e discriminação (podendo tomar decisões discriminatória com alguns grupos de colaboradores através das informações lançadas no sistema, perpetuando desigualdade como discriminação racial, de gênero ou socioeconômico), riscos éticos e legais (como essa tecnologia ainda é nova, que passa por atualização e estudos de aprimoramento constante, não regulamentação clara sobre seu uso no setor, podendo levantar preocupações sobre privacidade e segurança).

Torna-se necessário investir em pesquisas, regulamentação, educação e diálogo com os colaboradores. Investir em pesquisas e desenvolvimento de Inteligência Artificial segura e ética, criar regulamentação para garantir o uso responsável dessa ferramenta, educar profissionais da área sobre os benefícios e desafios dessa nova tecnologia e principalmente envolver os trabalhadores da empresa na discussão sobre o uso da ferramenta no setor, levantando questões éticas sobre privacidade, segurança e o uso responsável dessa nova tecnologia.

Já Davenport e Shoemaker (2017), argumentam que a utilização das ferramentas de Inteligência Artificial pode ampliar as habilidades e capacidades humanas, na fornecendo aos trabalhadores acesso a

informações e uma compreensão mais aprofundada que se tornam de grande dificuldade de obtenção sem a tecnologia. Pode gerar novas ideias e soluções para problemas, explorar diferentes possibilidades e encontrar soluções inovadoras, facilitando na comunicação entre os setores e gerenciar projetos e tarefas de forma mais eficiente.

Nesse sentido, cabe afirmar que a Inteligência Artificial pode ser uma ferramenta de grande auxílio para ampliar as habilidades e capacidades humanas, desenvolvendo, impulsionando a criatividade e a produtividade de uma organização, poupando tempo e diminuindo custos.

4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS

Tendo em vista as novas atualizações tecnológicas digitais nos setores empresariais, na área de recrutamento e seleção de pessoas não seria diferente. Na busca por ferramentas de recrutamento eficientes e crucial para economizar tempo e recursos do setor, as empresas desejam se destacar na procura de soluções inovadoras para suas organizações.

Chiavenato (2020), apresenta algumas ferramentas e plataformas digitais que estão atualizando o setor de gestão de pessoas. Como a Inteligência Artificial vem revolucionando a área de recrutamento, as novas ferramentas estão sendo utilizadas de uma forma cada vez mais frequente dentro das empresas. Tais ferramentas estão cada dia mais presentes e a disposição dos profissionais do setor. Sua aplicação torna o trabalho ágil e eficaz quando direcionado corretamente.

Aplicações: *Chatbots* para responder dúvidas de funcionários e candidatos, ferramentas preditivas para identificar talentos e riscos de *turnover* e *Softwares* de análise de sentimento para avaliar o clima organizacional. Com a otimização, há uma redução significativa de custos e tempo de processos, além de aumentar a agilidade e assertividade na gestão de pessoas. Essa combinação de fatores resulta em um setor de Recursos Humanos mais estratégico, eficiente e focado em gerar resultados positivos para a organização.

Big data, permite que o setor possa analisar grandes volumes de dados para tomar decisões inteligentes e estratégicas. Melhoria da qualidade de contratação, otimização de processos.

Gamificação, utiliza elementos de jogos para tornar os processos de Recursos Humanos mais divertidos e engajadores. Essa ferramenta torna os processos de aprendizado mais divertido e interativo, aumentando a retenção de informações e engajamento dos participantes. Plataformas digitais facilitam a criação e gestão de programas de reconhecimento, com diferentes tipos de recompensas, como pontos, bônus e benefícios. Chiavenato (2020).

Algumas ferramentas são indispensáveis para o processo de gestão de pessoas.

Softwares de Gestão de Recursos Humanos
Plataforma de Recrutamento e Seleção
Sistema de Avaliação de Desempenho
Ferramenta de Comunicação Interna
Software de gestão de pontos
Plataforma de Benefícios

A primeira relaciona-se a centralizar informações sobre seus colaboradores, como seus dados cadastrais, histórico de trabalho, facilitando o acompanhamento do desenvolvimento individual. Segundo otimizar a busca por novos candidatos de acordo com a vaga e agilizando no momento da contratação. Terceiro diz respeito a identificação dos pontos fortes e fracos e como melhorar fornecendo *feedback* construtivo aos seus trabalhadores de acordo ao seu desempenho. Quarto facilitar a comunicação entre os setores e a empresa e seus colaboradores, quinto mostra a gestão de ponto e controle de horários, faltas e atrasos reduzindo erros e melhorando o processo. Por último e não tão pouco importante, a plataforma de benefícios, que oferece aos seus colaboradores acesso fácil as informações e serviços.

Para que essas ferramentas funcionem de acordo com o esperado, é necessário o treinamento adequado do profissional de Recursos Humanos. Ferro (2023)

4.2 FERRAMENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ORGANIZAÇÕES

De acordo com Ferrazi e Laszlo (2020), o futuro da Inteligência Artificial é promissor. Essa ferramenta tem o potencial de revolucionar o trabalho e a sociedade, automatizando tarefas, criando oportunidades e mudando a forma como vivemos e trabalhamos. No entanto, também levanta preocupações sobre o futuro do emprego, a desigualdade social e o controle da tecnologia. Para que o futuro das organizações junto as revoluções dessas novas ferramentas, os líderes precisam se reinventar em seus setores onde essas tecnologias serão implementadas. É fundamental preparar a força de trabalho para as habilidades necessárias para o desenvolvimento de suas funções com a Inteligência Artificial. Isso inclui, habilidades técnicas, como ciência de dados e engenharia de *software*, e habilidades sociais, como resolução de problemas e trabalho em equipe. É importante garantir que a Inteligência Artificial seja usada de forma ética e responsável. Isso incluindo políticas que protegem a privacidade dos dados e que todos os *stakeholders* (partes interessadas) estejam envolvidos na discussão sobre o futuro dessa ferramenta dentro da empresa.

Barros Neto (2022), com a implementação de ferramentas tecnológicas digitais, o setor de Recursos Humanos fica disponível para desenvolver outras atividades dentro da empresa, no desenvolvimento de estratégias alinhadas com os objetivos da organização.

A Inteligência Artificial poder ser utilizada para realização de diversas tarefas no setor de Recursos Humanos, como; triagem de currículos, agendamento de entrevistas etc., responder dúvidas frequentes, fornece suporte técnico, identificar pontos fortes e fracos, oferecer *feedback* personalizado. Com a utilização dessa ferramenta o profissional do setor

torna-se eficiente na escolha de novos colaboradores, passa a ter tempo e recursos para o desenvolvimento de outras atividades, ajudando assim a empresa alcançar seus objetivos de negócios e criar um ambiente de trabalho positivo para os trabalhadores.

A implementação de novas tecnologias na Gestão de Pessoas traz consigo uma série de desafios éticos e sociais que exigem uma atenção cuidadosa por parte das empresas. É fundamental que as empresas busquem soluções para esses desafios e implante as tecnologias de forma responsável e ética. Alguns desafios que podem surgir incluem viés algorítmico, falta de transparência e a compreensão de fatores, questões de privacidade e segurança de dados, impacto no emprego e mudanças na cultura organizacional. É de extrema importância que as organizações tomem medidas para mitigar esses desafios, tais como realizar auditorias de viés algorítmico, criar políticas de transparência e entender como o sistema toma determinadas decisões, implantar medidas de segurança de dados, investir em treinamento e desenvolvimento de habilidades e gerenciar a mudança de uma forma eficiente. Ao abordar esses desafios de forma proativa, as empresas podem garantir que as novas tecnologias de Inteligência Artificial sejam utilizadas de forma responsável e ética, e que tragam benefícios para todos os envolvidos. Barros Neto (2022)

5 MATERIAIS E MÉTODOS

O artigo explora como a Inteligência Artificial pode auxiliar no processo de recrutamento e seleção de pessoas, otimizando a triagem manual de currículos e tornando o processo mais eficiente. Essa ferramenta pode analisar grandes volumes de dados de forma rápida e precisa, identificando candidatos com as habilidades e qualificações necessárias para a vaga.

Através de pesquisas literárias, sites e artigos já publicados sobre o assunto aqui argumentado, destaca-se as seguintes aquisições;

Redução do tempo e custo do processo:

A Inteligência Artificial automatiza tarefas repetitivas, como a triagem de currículos e agendamento de entrevistas, liberando tempo para atividades estratégicas.

A análise preditiva de dados identifica candidatos com maior potencial, reduzindo o tempo e custo com recrutamento malsucedido.

Chatbots e plataformas online respondem perguntas frequentes, diminuindo o tempo gasto com suporte ao candidato.

Identificação de candidatos mais qualificados:

Análise de currículos, perfis em redes sociais e teste *online*, buscando padrões e indicadores de sucesso.

Algoritmo que identifica quem candidatos com maior probabilidade de se adaptar a cultura da empresa.

Avaliação de candidatos de forma mais abrangente, considerando habilidades e características que podem não ser evidentes em um currículo.

Redução de viés e da discriminação:

A Inteligência Artificial baseia a avaliação de dados concretos e históricos de desempenho, diminuindo o impacto de vieses inconscientes.

Algoritmos podem ser ajustados para evitar a discriminação por gênero, raça, idade ou outros fatores irrelevantes.

Promove um processo de recrutamento mais justo e imparcial para todos os candidatos.

Melhoria da experiência do candidato:

Plataformas *online* que facilitem a inscrição e o acompanhamento do processo de recrutamento.

Chatbots que respondem perguntas frequentes.

Oferecimento de um processo rápido, eficiente e transparente.

Torna o processo de recrutamento mais acessível para pessoas com deficiência ou vivem em áreas remotas. Adaptando as necessidades e interesses de cada candidato. Ulrich (2018).

A utilização de ferramentas de Inteligência Artificial tem o potencial de revolucionar o setor de Recursos Humanos e o processo de recrutamento de pessoas, mas é importante usá-la com cuidado e responsabilidade. As empresas precisam estar cientes dos riscos e desafios antes de adotar essa tecnologia digital em seus processos. Ford (2016). É fundamental que seja usada de forma ética e transparente, para garantir que todos os candidatos tenham a mesma oportunidade de concorrer a vaga disponibilizada e serem selecionados sem discriminação. Também, é importante que os profissionais do setor se preparem para o futuro do trabalho, que será cada vez mais automatizado. Bernard Marr. (2018).

Apesar desse tipo de ferramenta estar sendo cada vez mais utilizada, ainda há uma deficiência de ferramentas gratuitas e que possam ser personalizadas de acordo com as necessidades da empresa, a proposta da aplicação apresentada neste artigo visa suprir essa lacuna. É de grande importância a escolha correta de ferramentas que atendam as necessidades da empresa e do setor recrutador, investir em treinamento de profissionais que irão manusear essas ferramentas, monitoramento do impacto na seleção. Siegel (2018). Com o mercado de trabalho extremamente competitivo e uma procura cada vez maior por uma colocação no mercado de trabalho, muitas vezes o profissional que tem o perfil ideal para determinada vaga acaba passando despercebido.

Os resultados aqui obtidos apresentam uma visão diversificada a respeito da utilização da Inteligência Artificial no setor de Recursos Humanos nos tempos atuais e futuros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aqui realizada mostra o potencial transformador da utilização das ferramentas de Inteligência Artificial no setor de Recursos Humanos,

necessariamente no recrutamento e seleção. Através de sua aplicação, o desenvolvimento de encontrar e contratar os melhores talentos se tornando ágil e assertivo, gerando benefícios para a organização e candidatos. A Inteligência Artificial está revolucionando diversos setores, e o recrutamento e seleção de pessoas não é exceção. As ferramentas digitais podem trazer diversos benefícios para as empresas, como:

Maior agilidade e eficiência durante a avaliação dos currículos, as novas tecnologias podem automatizar tarefas repetitivas, como triagem de currículos e agendamento de entrevistas, liberando tempo para que os recrutadores se concentrem em atividades mais estratégicas.

A Inteligência Artificial pode analisar grandes volumes de dados para identificação dos candidatos com qualificação ideal para cada vaga. Ajuda a eliminar vieses inconscientes no processo de seleção, garantindo que todos os candidatos tenham chances iguais de serem selecionados. Pode proporcionar uma experiência mais personalizada e positiva para os candidatos, com *feedbacks* rápidos e relevantes.

A tecnologia auxilia e colabora com a empresa a encontrar candidatos diversos e inclusivos, rompendo com barreiras tradicionais de recrutamento.

No entanto, é importante ressaltar que a Inteligência Artificial também apresenta alguns desafios que precisam ser considerados, os algoritmos podem ser complexos e opacos, o que dificulta a compreensão de como as decisões de seleção foram tomadas. Se os dados utilizados para treinar os algoritmos forem tendenciosos, isso pode levar a resultados discriminatórios.

A automação de tarefas no recrutamento e seleção pode levar a perda de emprego para recrutadores tradicionais.

O uso de Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de pessoas levanta questões éticas importantes, como a privacidade dos dados dos

candidatos.

Para garantir que a Inteligência Artificial seja utilizada de forma responsável e ética no recrutamento e seleção de pessoas, é fundamental que as empresas implementem ferramentas tecnológicas com cuidado e transparência, utilizem dados de alta qualidade livres de vieses, monitorem os resultados dos algoritmos para identificar e corrigir qualquer problema, garantam a proteção dos dados dos candidatos de acordo com leis e regulamentos de proteção e invistam em treinamento de seus recrutadores.

Mas é importante que as empresas utilizem essa tecnologia de forma responsável e ética, tomando as medidas adequadas. Além dos pontos mencionados acima, vale ressaltar que a Inteligência Artificial ainda está em desenvolvimento no contexto de recrutamento e seleção. É também de grande importância que as empresas acompanhem as últimas tendências e pesquisas nessa área para garantir que estão utilizando essas ferramentas de forma adequada e responsável.

REFERÊNCIAS

HAMEL, Gary. O capital humano: a nova vantagem competitiva das empresas. São Paulo: Editora Campus, 1999.

OWEN, Robert. Uma Nova Visão da Sociedade: Ensaio sobre o Princípio da Formação do Caráter Humano e o Desenvolvimento das Faculdades Humanas. Londres: Impresso para R. Owen, por Baldwin, Cradock e Joy, 1819.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel do RH nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

DAVENPORT, Thomas H., & HOFMANN, Brian P.. Human resource analytics: At the forefront of workforce decision making. Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2018.

ULRICH, Dave. The HR value proposition: Measuring and demonstrating the impact of HR on business outcomes. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997.

FRIEDMAN, Thomas L.. Obrigado por tudo, até mais: o que o futuro reserva para o trabalho, o dinheiro e a globalização na era das máquinas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2016.

CRUZ, Maria do Socorro Melo de, & BARROS, Maria de Fátima Santos de. Gestão de pessoas 4.0: a transformação digital do RH. Salvador: Editora Ufba, 2020.

GIL, Antônio César Amaro. Gestão de Pessoas: desenvolvimento, inteligência e marketing. São Paulo: Atlas, 2016.

RUSSELL, Stuart J., & NORVIG, Peter. Artificial intelligence: A modern approach. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel do RH nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2020.

FORD, Martin. A ascensão dos robôs: tecnologia e o futuro do trabalho. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.**

MARR, Bernard. Inteligência artificial: um guia para líderes e tomadores de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.**

SIEGEL, Andrew. O fim do trabalho como conhecemos? Como a inteligência artificial está mudando o mundo do trabalho. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2018.**

REVISTA MASTER. Inteligência Artificial na Gestão de Pessoas: Como a IA está revolucionando o RH? [Online]. Disponível em: <https://www.fbbva.es/diccionario/removido/>. Acesso em: 07 de Maio de 2024.

^{1*}Estudante do Curso de bacharelado em Administração da Faculdade
Cristo Rei – FACCRI, de Cornélio Procópio. E-mail:
kellydomingos332@gmail.com

^{2**}Coordenadora do curso de Pedagogia e Docente da Faculdade Cristo
Rei – FACCRI. Pedagoga e professora de História – Secretaria de
Educação do Estado do Paraná. Pós-graduada em Educação Matemática,
Educação Especial Inclusiva com Ênfase na Deficiência Intelectual e
Metodologia do Ensino Religioso. Graduada em Licenciatura em
Pedagogia pela Faculdade Estadual de Filosofia Ciências Letras de
Cornélio Procópio (1996), História pela Universidade Norte do Paraná
(2010) e Letras – Português e Inglês pelo Centro Universitário de Araras
“Dr. Edmundo Ulson – UNAR (2022).

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 28 anos. É uma
Revista Científica Eletrônica
Multidisciplinar Indexada de Alto
Impacto e Qualis “B2”.
Periodicidade mensal e de acesso
livre. Leia gratuitamente todos os
artigos e publique o seu também
[clikando aqui.](#)

Contato

Queremos te
ouvir.
WhatsApp RJ:
(21) 98159-7352
ou 98275-4439
WhatsApp SP:
(11) 98597-3405
e-Mail:
contato@revistaf
t.com.br
ISSN: 1678-0817
CNPJ:

Conselho Editorial

Editores
Fundadores:
Dr. Oston de
Lacerda Mendes.
Dr. João Marcelo
Gigliotti.
Editor
Científico:
Dr. Oston de
Lacerda Mendes
Orientadoras:
Dra. Hevellyn

48.728.404/0001-
22

FI= 5.397 (muito
alto)

Fator de impacto
é um método
bibliométrico
para avaliar a
importância de
periódicos
científicos em
suas respectivas
áreas. Uma
medida que
reflete o número
médio de
citações de
artigos
científicos
publicados em
determinado
periódico, criado
por Eugene
Garfield, em que
os de maior FI
são considerados
mais
importantes.

Andrade
Monteiro
Dra. Chimene
Kuhn Nobre

Revisores:
Lista atualizada
periodicamente
em
revistaft.com.br/expediente Venha
fazer parte de
nosso time de
revisores
também!

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 - 2024

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil