

CENTRO PAULA SOUZA
GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
Etec Doutor Renato Cordeiro

**O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: Aplicações na gestão de recursos
humanos na cidade de Bilac.**

Ana Júlia Gomes¹

Camila Alves Fialho²

Davi Pinheiro Barbosa³

Igor Kauã Ferreira Cardoso⁴

Marcos Felipe Moraes da Conceição⁵

Ana Gabriela Arantes Gomes Carvalho⁶

¹Discente Curso Técnico em Ensino médio com habilitação profissional de técnico em Recursos Humanos pela Etec Doutor Renato Cordeiro. E-mail: 00001106844907SP@al.educacao.sp.gov.br

² Discente Curso Técnico em Ensino médio com habilitação profissional de técnico em Recursos Humanos pela Etec Doutor Renato Cordeiro. E-mail institucional: 0000108069576XSP@al.educacao.sp.gov.br

³ Discente Curso Técnico em Ensino médio com habilitação profissional de técnico em Recursos Humanos pela Etec Doutor Renato Cordeiro. E-mail institucional: 00001215883717sp@al.educacao.sp.gov.br

⁴ Discente Curso Técnico em Ensino médio com habilitação profissional de técnico em Recursos Humanos pela Etec Doutor Renato Cordeiro. E-mail institucional: 0000109846171xsp@al.educacao.sp.gov.br

⁵ Discente Curso Técnico em Ensino médio com habilitação profissional de técnico em Recursos Humanos pela Etec Doutor Renato Cordeiro. E-mail institucional: 00001110850840sp@al.educacao.sp.gov.br

⁶ Orientadora do Curso Técnico em Ensino médio com habilitação profissional de técnico em Recursos Humanos pela Etec Doutor Renato Cordeiro. E-mail institucional: ana.carvalho381@etec.sp.gov.br

RESUMO

O presente artigo examina a trajetória dos processos de recrutamento e seleção, desde a Revolução Industrial até a era digital, com foco na transformação da tecnologia e mais recentemente com a Inteligência Artificial (IA). O objetivo central deste trabalho é explorar como a IA está revolucionando o processo de recrutamento e quais as implicações dessa mudança para o futuro. Ao tratar das oportunidades e desafios que a IA oferece, buscamos contribuir para uma compreensão mais ampla das transformações em curso e oferecer *insights* sobre como as organizações podem se preparar e se adaptar a esse novo cenário. Historicamente, o recrutamento tinha como objetivo garantir que os trabalhadores se adaptassem às máquinas, sem grande preocupação com seu bem-estar ou desenvolvimento profissional. A partir de 1990, a tecnologia começou a automatizar diversas tarefas no processo de recrutamento, trazendo benefícios como maior eficiência e redução de custos. Para entender como essa transformação está acontecendo em Bilac, no interior Paulista, foi adotado como metodologia o uso de questionários, que permitiu formular perguntas direcionadas e obter respostas mais precisas sobre o uso da IA no recrutamento e seleção. O estudo revelou que, embora muitos processos ainda sigam de maneira tradicional, há uma tendência crescente de adoção de ferramentas digitais, que possibilitam uma análise mais objetiva e eficaz dos candidatos. Esse cenário deixa claro que, enquanto a IA avança, o mercado de trabalho precisa estar preparado para acompanhar essas mudanças, repensando em práticas que garantam um processo de recrutamento eficaz e moderno.

Palavras-Chaves: recrutamento e seleção; inteligência artificial; tecnologia; transformação.

ABSTRACT

The present article examines the trajectory of recruitment and selection processes, from the Industrial Revolution to the digital age, focusing on technological transformation and, more recently, Artificial Intelligence (AI). The main objective of this work is to explore how AI is revolutionizing the recruitment process and what the implications of this change are for the future. By addressing the opportunities and challenges that AI offers, we aim to contribute to a broader understanding of the ongoing transformations and provide insights on how organizations can prepare for and adapt to this new scenario. Historically, recruitment aimed to ensure that workers adapted to machines, with little concern for their well-being or professional development. From 1990 onwards, technology began to automate various tasks in the recruitment process, bringing benefits such as greater efficiency and cost reduction. To understand how this transformation is taking place in Bilac, a city in the interior of São Paulo, questionnaires were used as a methodology, allowing for targeted questions and more precise answers regarding the use of AI in recruitment and selection. The study revealed that, although many processes are still carried out traditionally, there is a growing trend toward the adoption of digital tools, enabling a more objective and effective analysis of candidates. This scenario makes it clear that, as AI advances, the job market must be prepared to keep up with these changes, rethinking practices to ensure an effective and modern recruitment process.

Keywords: recruitment and selection; artificial intelligence; technology; transformation.

1 INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica tem transformado diversas áreas do conhecimento, e a gestão de Recursos Humanos (RH) não é uma exceção. Nos últimos anos, a Inteligência Artificial (IA) emergiu como uma ferramenta poderosa, capaz de redefinir a forma como as organizações gerenciam seu capital humano. Na cidade de Bilac, que está localizada no estado de São Paulo, essa tecnologia oferece soluções inovadoras que prometem aumentar a eficiência, reduzir custos e melhorar a tomada de decisões no setor de RH.

A escolha deste tema se justifica pela crescente relevância da IA no ambiente empresarial e seu impacto potencial nas transformações das práticas tradicionais de recrutamento. Com base nas teorias da renomada especialista Lynda Gratton, consultora, professora de prática de gestão na *London Business School* e fundadora da *HSM Advisory*, que em entrevista ao jornal Valor Econômico destacou que “as empresas estão atrasadas em se adaptar” (Arcoverde, 2017).

Este estudo visa explorar como a IA está influenciando o recrutamento e a seleção na gestão de RH, especificamente na cidade de Bilac.

O objetivo deste trabalho é analisar como o uso da IA está redefinindo as práticas de recrutamento e quais são as implicações para o futuro dos candidatos. Ao abordar as oportunidades e desafios que o uso dessa tecnologia apresenta, buscamos contribuir para a compreensão das mudanças em curso e fornecer *insights* e ferramentas de como as organizações podem se adaptar a esse novo paradigma.

A metodologia adotada será o uso de questionários, que possibilitam a formulação de perguntas direcionadas e a obtenção de respostas que irão contribuir para nosso estudo. Esse método de coleta de dados permite alcançar maior objetividade e eficácia nas respostas, garantindo uma análise detalhada e contextualizada sobre o uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção como ferramentas para as empresas da cidade de Bilac. A pergunta problema que orienta essa pesquisa é: "Como as empresas de Bilac estão utilizando a Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção, e quais são os impactos dessa utilização na eficácia e eficiência dessas práticas?"

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

2.1 Relevância da Evolução Histórica no recrutamento e seleção

O presente trabalho apresenta a evolução do processo de recrutamento e seleção de pessoas nas empresas ao longo da história com objetivo de analisar a artificial nesses ambientes corporativos. Através de pesquisas bibliográficas, qualitativas, entrevistas e questionários, buscando contribuir no setor de recursos humanos nas empresas da cidade de Bilac, interior de São Paulo.

Inicialmente, o processo de recrutamento e seleção de pessoas surgiu no século XVIII, durante a Revolução Industrial. Nesse período, os serviços no campo não tinham a mesma importância, sendo vistos apenas como um mal necessário quando comparados ao desempenho produtivo e ao crescimento das indústrias. A partir dessas mudanças, houve a necessidade de adequar os trabalhadores a um novo modelo de produção: as máquinas. O setor de Recursos Humanos, que na época levava o nome de Departamento de Relações Industriais, era o responsável por controlar a conduta dos operários, que por sua vez, eram submetidos a intensas horas de trabalho, que geravam intenso cansaço físico, mental e uma evidente alienação, o que acabava prejudicando a produtividade. No início, as preocupações eram focadas na eficiência, nos custos e a condição do trabalhador era deixada de lado.

Durante a Revolução Industrial e com o avanço do taylorismo, sistema de gestão criado por Frederick Taylor que visava otimizar o trabalho humano para aumentar a produtividade, houve uma crescente necessidade de adaptar o trabalho humano às exigências das máquinas. Isso implicava em um esforço dos gestores para organizar o ambiente de trabalho e as tarefas de modo a minimizar doenças físicas e mentais, que frequentemente surgiam devido ao trabalho exaustivo e às condições precárias de segurança. Esse contexto reflete a busca por um equilíbrio entre produtividade e a saúde do trabalhador, algo central nos primeiros modelos de Recursos Humanos focados na eficiência e na divisão de tarefas de maneira científica (Merlo & Lapis 2007).

Dessa forma, com o passar dos anos no século XIX, as indústrias passaram a trabalhar de forma mais organizadas nas linhas de produção, surgiu a necessidade

de se ter o máximo de aproveitamento da mão-de-obra disponível. Antes do século XX, contratavam-se profissionais de qualquer área com base em sua experiência e conhecimento técnico para poder preencher a vaga ofertada, depois do século XX houve uma modificação na forma de realizar os recrutamentos nas organizações (Monteiro, 2006).

2.2 Novos registros do processo de recrutamento e seleção

2.2.1 Fase Contábil até 1930

Nessa fase inicial, a gestão de pessoas era definida por uma abordagem contábil, de que modo o principal foco permanecia na contabilização dos custos era referente aos colaboradores, como salários e as responsabilidades sociais. A gestão de pessoas era vista de maneira operacional e administrativa, com uma pequena atenção oferecida ao desenvolvimento e à valorização dos funcionários.

2.2.2 Fase Legal de 1930 a 1950

Com o desenvolvimento da evolução das regulamentações trabalhistas no Brasil, a gestão de pessoas passou por um período legal. O cumprimento das leis e normas trabalhistas mudou a preferência para as empresas.

Nesse momento, houve um avanço para a atenção à segurança jurídica nas relações do trabalho, visando assegurar o cumprimento das necessidades legais referente aos colaboradores.

2.2.3 Fase Tecnicista de 1950 a 1965

O período tecnicista foi marcado pela incorporação de abordagens mais técnicas e científicas na gestão de pessoas. As organizações começaram a adotar realizações mais eficientes, como seleção fundamentada em padrões objetivos, avaliação de desempenho e gestão por habilidades pessoais. A gestão de pessoas passou a ser mais baseada em dados e indicadores, buscando maior competências e resultados compreensíveis.

2.2.4 Fase Administrativa de 1965 a 1985

Nesse período, observou-se uma mudança de enfoque, com uma crescente atenção à qualidade de vida dos colaboradores e à criação de políticas internas voltadas para o bem-estar e a satisfação no ambiente de trabalho. As organizações começaram a investir em programas de capacitação e desenvolvimento, planos de carreira e benefícios, com o objetivo de atrair e reter talentos.

2.2.5 Fase Estratégica a partir de 1985

Essa fase sinalizou a união entre a gestão de pessoas e a estratégia da organização. Nesse estágio, as práticas de recursos humanos foram ajustadas aos objetivos estratégicos da empresa, reconhecendo os colaboradores como um diferencial competitivo.

A gestão de talentos, a liderança e a administração das mudanças ganharam destaque, visando alinhar as metas individuais às organizacionais.

2.2.6 Fase do Conhecimento a partir de 1990

Nesse momento, a gestão de pessoas começou a valorizar o conhecimento, tanto organizacional quanto individual, como um recurso estratégico. As organizações começaram a investir na aprendizagem direta, na gestão do conhecimento e na promoção da inovação, reconhecendo que o capital intelectual é um dos principais motores da competitividade e do crescimento sustentável.

2.3 Processo de recrutamento e seleção: como era realizado pelas organizações

Analisando a evolução ao longo das décadas, é possível observar que o setor de recrutamento e seleção de pessoas tiveram uma grande evolução.

Durante a década de 1990, várias organizações começaram a contratar agências de recrutamento para executar tais atividades já que as indústrias começaram a oferecer novos empregos diariamente, buscando trabalhadores mais técnicos e treinados para aumentar a produtividade e qualidade dos produtos (MALIK; MUJTABA, 2018, p. 87).

A divulgação de vagas nas empresas nesse período em que a tecnologia não era tão utilizada para esse fim afirma o autor que antes da popularização da IA no recrutamento, as empresas utilizavam principalmente anúncios em jornais, murais de emprego em universidades, agências de emprego e agendamento de funcionários como principais formas de divulgação de vagas. Esses métodos dependem fortemente de processos manuais, onde os currículos foram recebidos em papel e triados um a um pela equipe de recrutamento (Gil, 2001).

2.4 Os três tipos de recrutamento e seleção: interno, externo e misto

Existem três tipos de processos tradicionais para recrutamento e seleção nas empresas que são eles: recrutamento interno, recrutamento externo e recrutamento misto.

Antes da era digital, analisar currículos era um trabalho manual, demorado e cansativo. Os candidatos enviavam seus currículos impressos pelo correio ou entregavam pessoalmente, e o processo começava com assistentes ou secretárias fazendo uma triagem inicial. Depois, recrutadores dedicaram um bom tempo analisando cada detalhe: experiência, habilidades e educação. Organizar os currículos em arquivos físicos e classificá-los em ordem de prioridade também levava bastante tempo. Analisar centenas de currículos podia levar muitas horas e era um processo propenso a erros, além de ser limitado em capacidade.

No recrutamento interno a empresa busca preencher a vaga com funcionários atuais, avaliando suas habilidades e experiências para promovê-los ou transferi-los para o novo cargo. A análise de currículo é feita internamente, considerando o desempenho e potencial dos funcionários.

No recrutamento externo, a organização busca no mercado de trabalho candidatos que possam ocupar a vaga disponível. Esse tipo de seleção é o mais usual. Essa abordagem é frequentemente utilizada para posições de entrada, enquanto cargos de liderança tendem a ser ocupados por colaboradores que já possuem uma certa experiência e conhecimento na empresa.

O recrutamento misto acontece quando o departamento de Recursos Humanos inclui candidatos internos e externos no mesmo processo de seleção. Essa abordagem é uma excelente maneira de intensificar a competição, permitindo a busca

pelos melhores profissionais de ambas as fontes e realizando testes e entrevistas em condições equitativas.

Embora exija mais esforço, esse método é o mais eficaz para a contratação de talentos. A tecnologia vem para acrescentar e melhorar os processos de trabalho em todos os setores surge no final da década de 90 e são necessários investimentos em computadores e o início da internet como parte de trabalho das empresas, ou seja, a era digital podemos dizer que, no setor de recursos humanos.

Assim sendo, o processo de recrutamento e seleção evoluiu significativamente desde métodos manuais e tradicionais, como anúncios em jornais, até a integração de tecnologias digitais chegando à inteligência artificial. Essa transformação não apenas aumentou a eficiência na triagem de currículos, mas também atendeu à crescente demanda por profissionais qualificados em um mercado em constante mudança. A era digital trouxe novas oportunidades e muitos desafios para a gestão de pessoas nas organizações.

2.5 Evolução do recrutamento com a transformação digital e a inteligência artificial

O início da era digital no setor de Recursos Humanos segundo Malik & Mujtaba (2018) o recrutamento eletrônico (*E-Recruitment*) utiliza plataformas digitais, como sites de vagas e redes de empresas, para localizar, atrair, avaliar, entrevistar e contratar novos colaboradores. Por meio da internet, diversas ferramentas são empregadas, incluindo jornais digitais, portais de empregos, redes sociais e emissoras de rádio online. As companhias conduzem entrevistas usando aplicativos como Skype, Viber ou outras plataformas online.

Além das plataformas digitais mencionadas, a evolução do recrutamento eletrônico também se reflete na influência de tecnologias inovadoras que promovem uma avaliação mais detalhada e eficaz dos candidatos.

As ferramentas online permitem que os candidatos mostrem suas habilidades em um ambiente virtual, ao mesmo tempo, os sistemas de teste de software ajudam a garantir que os conhecimentos técnicos sejam adequadamente confirmados. Essa abordagem ampla não apenas melhora o processo de seleção, mas também permite que as empresas reconheçam o "gestor ideal" por meio de análises específicas, oferecendo um novo nível à busca pelo talento ideal.

A Internet transformou-se em uma ferramenta de apoio e a maneira de recrutar e selecionar pessoas evoluiu de maneira drástica, incluindo: uso de simuladores e jogos online onde o candidato exerce como um gestor virtual; investigação de gestor ideal; sistemas de teste de software e de planificação para verificar os conhecimentos técnicos do candidato; equipamento de análise de voz, dicção e gramática por telefone; análise do encaixe social on-line usando as redes sociais e entrevistas de maneira virtual (Gaspar; Schwartz, 2017).

Antes da ascensão da inteligência artificial, as empresas recorriam a métodos convencionais de recrutamento, como anúncios em jornais e agências de emprego. Embora esses métodos fossem eficazes no passado, eles restringiam o alcance e a eficácia dos processos de seleção.

Com a implementação da internet, essa situação mudou significativamente. A transformação digital não apenas facilitou a divulgação de oportunidades, mas também introduziu abordagens inovadoras de avaliação, como simulações interativas e plataformas de gamificação, permitindo que os candidatos apresentem suas habilidades em um ambiente virtual interativo.

Pois a transformação digital e a inteligência artificial revolucionaram o recrutamento, ampliando o alcance e a eficácia dos processos de seleção. A adoção de ferramentas inovadoras, como simuladores e avaliações online, permitindo que as empresas identifiquem candidatos de maneira mais precisa e interativa, superando as limitações dos métodos tradicionais. Essa evolução não apenas otimiza a busca por talentos, mas também estabelece uma base sólida para as atualizações tecnológicas no setor de recursos humanos.

3 AS ATUALIZAÇÕES TECNOLÓGICAS NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

A tecnologia de IA está integrada à rede de dispositivos conectados e tecnológicos. No entanto, a forma como é aplicada tem se aprimorado e otimizado, especialmente nos últimos anos. Para entender melhor o que é a IA, é necessário destacar um de seus conceitos.

A IA é a capacidade de um computador digital ou aparelho robótico controlado por um computador a cumprir tarefas normalmente associadas com processos intelectuais superiores, características de seres humanos tais como capacidade de raciocinar, descobrir significados, generalizar ou aprender a partir de experiências do

passado. Se usa a expressão para se referir àquele ramo da ciência da computação que cuida do desenvolvimento de sistemas dotados com tais capacidades (Dwyer, 2001).

A IA foi criada no ano de 1943, quando o neurofisiologista Warren McCulloch e o matemático Walter Pitts criaram o primeiro modelo computacional para redes neurais. Porém, há ensaios mais antigos, como “O homem-máquina” de Julien Offray de la Mettrie, de 1748.

Nos anos 90, os avanços tecnológicos da IA possibilitaram o crescimento deste campo, desde então, computadores começaram a ser produzidos para vencer humanos em diversos testes e jogos, por exemplo, o jogo de xadrez.

Atualmente, os recursos de IA são aplicados no contexto corporativo para otimizar processos e melhorar a experiência do cliente. Isso inclui o uso de chatbots para trazer respostas mais rápidas e assertivas.

Na área de Recursos Humanos esta tecnologia já começou a ser utilizada por grandes empresas no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

O mercado de empregos sofreu uma mudança notável devido à implementação da inteligência artificial que simplificou o processo para recrutadores e candidatos a emprego em empresas como Google for Jobs and Indeed (SKATFITI,P; MILKESTEN, 2020, p. 56).

A inserção da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção traz diversas aplicações e facilita a vida de todos os envolvidos. Aquela etapa exaustiva e lenta de analisar currículos um a um e separar os melhores foi transformada pela Inteligência Artificial. Agora, esse processo ocorre totalmente no ambiente virtual.

Um software especializado realiza a avaliação automática dos currículos, selecionando aqueles que mais atendem às exigências das vagas. Além disso, o sistema permite a aplicação online de testes de habilidades, escolhendo as perguntas mais adequadas para entender melhor cada candidato. Isso torna o processo mais ágil e eficaz, beneficiando tanto as empresas quanto os candidatos.

Em Bilac, uma cidade do interior do estado de São Paulo que segundo o IBGE, a população estimada para 2024 é de 7.455 pessoas, sempre teve uma gestão mais tradicional (IBGE, 2022). Para isso, com o desenvolvimento deste estudo buscamos entender como essas empresas estão lidando com o uso das tecnologias no processo de recrutamento.

3.1 A chegada da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção

Com a chegada da IA, os processos de recrutamento e seleção passaram a contar com soluções mais rápidas. Além disso, plataformas de entrevistas automatizadas e testes de avaliação de habilidades baseados em IA permitem que as empresas acelerem as primeiras etapas do processo seletivo.

Figura 1: Etapas do processo de recrutamento e seleção.



Fonte: (Piazza, 2019).

A figura acima mostra algumas etapas do processo de recrutamento e seleção em que a Inteligência Artificial pode beneficiar com soluções mais rápidas e eficazes.

A IA também trouxe inovações para a análise de dados durante o processo de recrutamento e seleção, como o uso de assistentes virtuais que interagem com candidatos de maneira personalizada, oferecendo respostas rápidas sobre o processo seletivo e coletando informações de maneira contínua e eficiente.

Segundo Pontes: “Vivemos hoje num mundo em que a tecnologia propicia grande quantidade de informações instantaneamente. Pessoas podem ter fácil acesso a informações de mercados, empresas e de seus concorrentes” (PONTES, 2010).

Assim as organizações necessitam se atualizar para se adequar aos avanços tecnológicos cada vez mais dinâmicos, causando impactos na empresa. O autor ainda complementa que:

É um paradoxo, mas, quanto maior for a velocidade dos avanços tecnológicos, maior a necessidade de mudanças nas próprias empresas que criaram tais avanços tecnológicos, e o processo de inovação contínua, de forma cada vez mais acelerada. A empresa que não dispõe de flexibilidade para atualização fica fora do mercado. Nesse processo, pessoas que pensem nas estratégias, que desenvolvam novos produtos são essenciais (PONTES, 2010, n.p).

Essas soluções têm permitido que empresas consigam gerenciar grandes números de empregados e manter um nível de atendimento e personalização que seria inviável utilizando métodos tradicionais.

3.2 Vantagens e Desvantagens da implementação da Inteligência Artificial em RH

Uma das principais vantagens da IA no Recrutamento e Seleção é a eliminação de vieses que podem surgir da opinião pessoal dos recrutadores, como achismos e preconceitos. Isso transforma o processo de contratação, tornando-o mais justo e baseado em dados concretos.

A IA tem o potencial de revolucionar o recrutamento e seleção, trazendo eficiência e agilidade para o processo. No entanto, sua implementação não é livre de desafios. É fundamental reconhecer as dificuldades que podem surgir ao integrar essa tecnologia, para que possamos abordá-las de maneira consciente e equilibrada. A seguir, serão apresentadas algumas das principais vantagens e desvantagens.

3.2.1 Vantagens

3.2.1.1 Seleção mais eficaz através da democratização

Atualmente, o processo de seleção se democratizou. A avaliação não depende apenas da intuição do recrutador ou da experiência acumulada, mas é fundamentada em dados, probabilidades, habilidades e competências. Isso, ajuda a evitar vieses,

promovendo a inclusão de minorias, como as mulheres e afrodescendentes, garantindo que todos tenham uma chance justa.

3.2.1.2 Redução de custos e turnover

Inicialmente, cabe esclarecer que *turnover* é o indicador que mede a rotatividade dos trabalhadores nas empresas em um determinado período de tempo.

A economia é evidente quando se anuncia oportunidades de emprego em redes sociais e plataformas de recrutamento, eliminando gastos com impressão de currículos e facilitando a comunicação com os candidatos selecionados por meio de *e-mails*, *skype* ou SMS. Além disso, o turnover é um desafio comum em muitas empresas. Os custos relacionados ao turnover, que incluem seleção, treinamento e demissões, tendem a diminuir com o uso da Inteligência Artificial, conforme estudos que apontam sua eficácia na melhoria dos processos de recrutamento e retenção de funcionários. A IA pode ajudar a encontrar candidatos mais alinhados com o perfil desejado e a cultura organizacional, reduzindo, assim, a rotatividade de pessoal.

3.2.1.3 Redução de tempo

A capacidade dos computadores de realizar múltiplas correlações simultaneamente acelera o processo de seleção. Isso, não só diminui a carga operacional, mas também reduz o tempo necessário para preencher uma vaga, evitando que bons candidatos desistam devido à lentidão do processo.

3.2.1.4 Maior engajamento do candidato

A experiência do candidato também melhora significativamente. Um dos maiores problemas que os candidatos enfrentam é a falta de engajamento, que se manifesta em processos longos, ausência de confirmações de candidatura e pouca interação com os recrutadores. Com a Inteligência Artificial, os recrutadores conseguem se comunicar de forma mais rápida e eficaz, movendo os candidatos para a próxima fase ou fornecendo *feedback* de maneira mais ágil. Isso, não apenas otimiza o envolvimento, mas também fortalece a relação entre recrutadores e candidatos.

Além disso, outros benefícios incluem: Aumento da performance dos profissionais de RH; Melhor fit cultural entre candidatos e empresas (é o alinhamento que um colaborador tem, além de soft skills e traços de personalidade, com os valores da cultura e com a missão da empresa); Otimização dos custos de contratação. Com a ajuda da IA, o recrutamento se torna mais eficiente, inclusivo e humanizado.

3.2.2 Desvantagens

3.2.2.1 Tendências nos algoritmos

Entre as desvantagens, nota-se que, embora a IA possa reduzir preconceitos humanos, ela pode refletir tendências presentes nos dados com os quais foi treinada. Se esses dados contêm discriminações históricas, a IA pode perpetuar ou até acentuar esses problemas, afetando a diversidade nas contratações.

3.2.2.2 Falta de compreensão contextual

A IA pode ter dificuldade em interpretar as diferenças, como a cultura de uma empresa ou a motivação de um candidato. Aspectos que vão além de habilidades técnicas podem ser negligenciados, levando a contratações que não são ideais.

3.2.2.3 Dependência tecnológica

A implementação de sistemas de IA pode criar uma dependência excessiva da tecnologia. Isso pode levar a uma desumanização do processo de recrutamento, onde as interações pessoais são minimizadas, resultando em uma experiência menos empática para os candidatos.

3.2.2.4 Custo inicial e complexidade

Embora a longo prazo a IA possa economizar custos, a implementação inicial pode ser dispendiosa e complexa. Muitas empresas podem não ter os recursos necessários para investir em tecnologia avançada ou em treinamento adequado para a equipe.

3.2.2.5 Resistência cultural

A adoção de novas tecnologias pode enfrentar resistência por parte de funcionários e recrutadores que estão acostumados a métodos tradicionais. A mudança de mentalidade e a adaptação a novas ferramentas podem ser desafiadoras.

3.2.2.6 Risco de dados

O uso de IA envolve a coleta e o processamento de grandes volumes de dados pessoais. Isso levanta preocupações sobre privacidade e segurança, e as empresas devem garantir que estão em conformidade com as leis de proteção de dados.

3.2.2.7 Subestimação do potencial humano

A IA pode focar tanto em dados quantitativos que pode deixar de lado a intuição e a experiência humana, que muitas vezes são fundamentais para entender um candidato e suas habilidades interpessoais.

A implementação da Inteligência Artificial em RH traz muitas vantagens, como tornar o recrutamento mais justo e economizar tempo e dinheiro. No entanto, também é importante reconhecer os desafios, como o risco de viés (uma tendência ou inclinação que pode afetar a forma como tomamos decisões, percebemos informações ou avaliamos pessoas) nos algoritmos, a dependência excessiva da tecnologia e questões de privacidade.

Para garantir que o processo de seleção seja realmente eficaz, é fundamental que as organizações juntamente com o setor de recursos humanos encontrem um equilíbrio entre a tecnologia e o toque humano que só as interações pessoais podem oferecer.

4 COLETA DE DADOS: APLICAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E MÉTODOS TECNOLÓGICOS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS EMPRESAS DE BILAC

Ao longo desse estudo surgiram várias dúvidas sobre o uso de IA nas empresas, para isso foi realizado uma coleta de dados e uma pesquisa com as empresas da cidade de Bilac, que apesar de ser uma cidade pequena, onde a disponibilidade da IA pode ser mais restrita em comparação com grandes centros urbanos, as empresas têm utilizado uma parte da tecnologia para superar desafios de gestão e aumentar o alcance de suas buscas por profissionais que se encaixem em suas vagas disponíveis.

O objetivo desta pesquisa foi identificar o nível de adoção de recursos tecnológicos como o uso da IA, no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

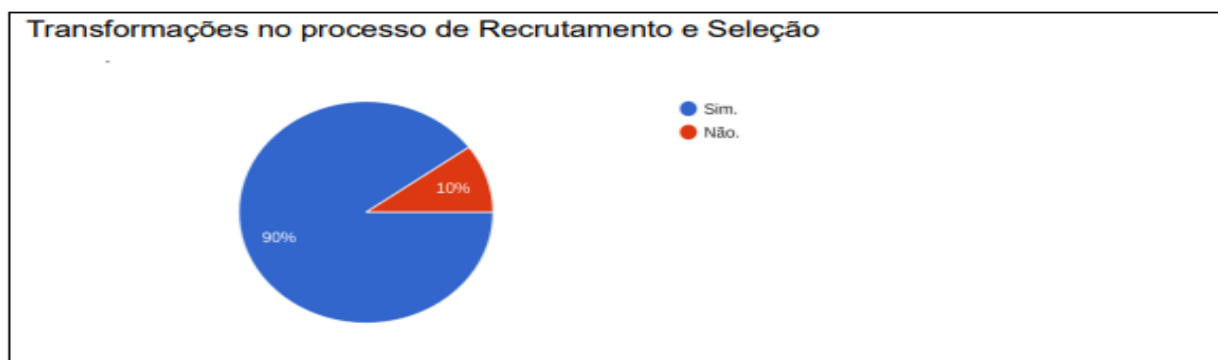
Portanto, foi aplicado um questionário às empresas locais, investigando o grau de automação no processo de recrutamento e seleção.

O questionário foi elaborado com perguntas que buscam entender se as empresas utilizam ferramentas tecnológicas em seus processos de recrutamento e seleção, quais são esses tipos de ferramentas que as empresas utilizam, e qual estágio de adoção de IA elas se encontram. Ao todo, foram obtidas 10 respostas que formam a base dos resultados apresentados a seguir.

4.1 Resultados da Pesquisa

As 10 empresas que responderam ao questionário abordaram questões chave, como o uso de plataformas de recrutamento, softwares de triagem de currículos, entrevistas automatizadas e o impacto percebido dessas tecnologias. Os dados coletados mostraram uma diversidade de respostas em relação à implementação de tecnologias nos processos seletivos de RH.

Gráfico 1: Houve transformações no processo de Recrutamento e Seleção?

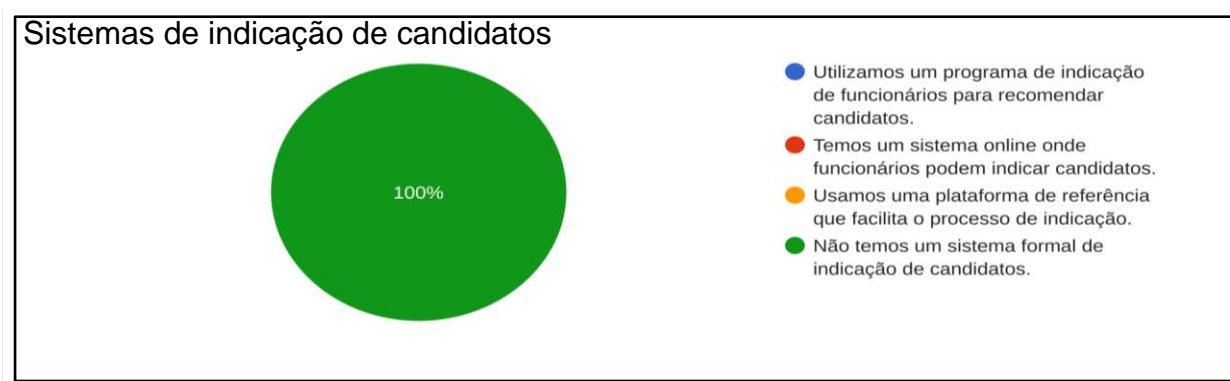


Fonte: Do próprio autor, 2024.

Um dos questionamentos foi entender se as empresas tinham a percepção da evolução no processo de recrutamento e seleção, a partir disso a resposta referente ao gráfico acima é de que 90% das empresas afirmaram perceber grandes mudanças em seus processos de recrutamento e seleção com a introdução de tecnologias. Esse alto percentual demonstra que a transformação digital no setor de recursos humanos é amplamente reconhecida pelas empresas de Bilac, sinalizando uma evolução clara em relação aos métodos tradicionais.

Apesar disso muitos optam por métodos tradicionais como mostra o gráfico a seguir.

Gráfico 2: Quais os sistemas de indicação de candidatos utilizados pela empresa?



Fonte: Do próprio autor, 2024

Foi questionado se as empresas possuíam automação quanto a avaliação e escolha de candidatos, apesar das empresas relatarem mudanças significativas com a introdução de tecnologias no recrutamento e seleção, é relevante observar que 100% das empresas afirmaram não possuir um sistema formal para avaliação e escolha de candidatos. Isso sugere que, embora a tecnologia esteja sendo usada em algumas etapas do processo, a fase final de avaliação ainda precisa de mãos humanas.

Esse dado indica que, mesmo com as inovações, muitas empresas ainda dependem de métodos tradicionais nos processos de recrutamento e seleção, sem a utilização de ferramentas sistemáticas que possam garantir uma avaliação mais

objetiva e consistente. O que demonstra um grande potencial de melhoria para empresas que desejam otimizar essa etapa do recrutamento.

As empresas que investirem na automação de seus processos de recrutamento poderão observar diversos benefícios. Primeiro, uma abordagem sistemática pode aumentar a eficiência e reduzir o tempo necessário para avaliar e selecionar candidatos. Além disso, a utilização de ferramentas de análise de dados pode permitir a identificação de candidatos com maior probabilidade de sucesso na empresa, melhorando a taxa de acertos e uma boa organização empresarial.

Por outro lado, a integração de métodos tecnológicos com práticas tradicionais pode ser uma estratégia eficaz. Em vez de descartar completamente os métodos convencionais, as empresas podem encontrar um equilíbrio, onde a tecnologia complementa as interações humanas, proporcionando uma experiência mais eficaz tanto para os recrutadores quanto para os candidatos.

4. 2 Análise dos Métodos e Ferramentas Utilizados pelas Empresas

Em relação aos métodos utilizados pelas empresas para selecionar candidatos no gráfico abaixo obtivemos o seguinte resultado.

Gráfico 3: Quais as principais etapas usadas no processo de recrutamento e seleção?



Fonte: Do próprio autor, 2024

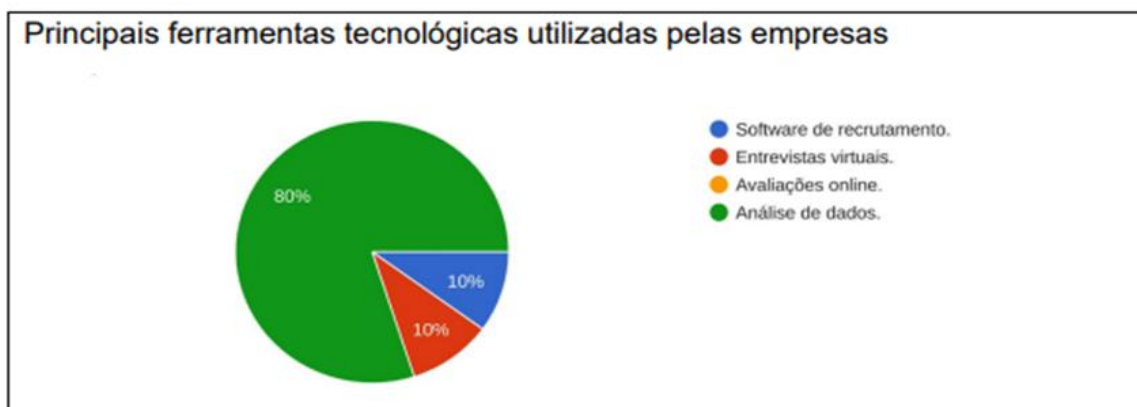
Os dados revelam que 50% das organizações optam pela triagem de currículos como a abordagem principal. Esse método permite uma primeira impressão dos

candidatos com base em suas qualificações e experiências, facilitando a identificação de pessoas que atendam aos requisitos da vaga. Por outro lado, 40% das empresas utilizam entrevistas como um critério. As entrevistas, sejam presenciais ou por vídeo, são essenciais para avaliar não apenas as habilidades técnicas, mas também a compatibilidade cultural e comportamental do candidato com a organização.

Esses dados indicam uma coexistência de métodos tradicionais e novas abordagens, mostrando que, apesar da adoção de tecnologias, muitos recrutadores ainda confiam em processos que envolvem interações pessoais para tomar decisões finais.

Já outra questão aborda sobre a utilização de softwares e ferramentas tecnológicas para ajudar no processo de recrutamento e seleção, veja o gráfico abaixo.

Gráfico 4: Quais principais ferramentas tecnológicas utilizadas pelas empresas?

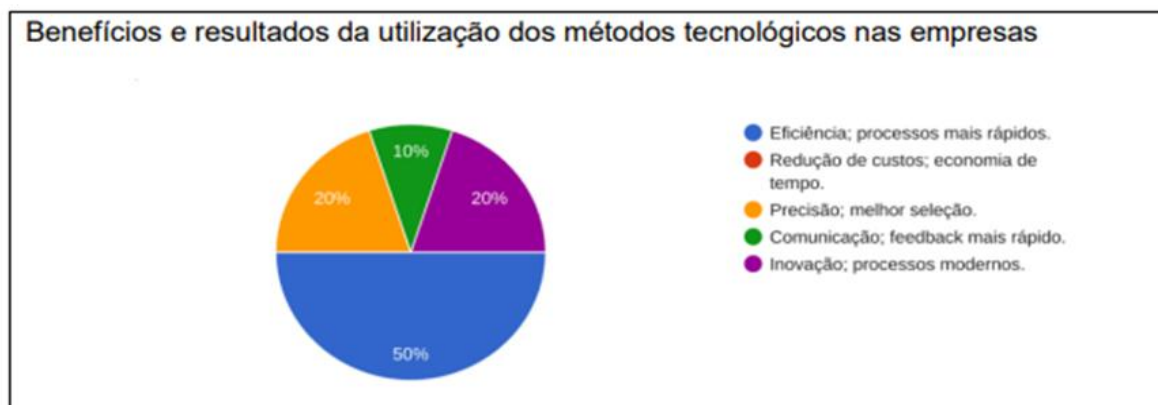


Fonte: Do próprio autor, 2024

Podemos verificar que 80% das empresas afirmaram utilizar análise de dados em seus processos de recrutamento, preferindo essa abordagem em vez de depender exclusivamente de softwares online. A análise de dados permite que as empresas realizem avaliações mais aprofundadas dos candidatos, identificando padrões e dados que podem não ser visíveis em uma simples triagem de currículos. Isso pode incluir a análise de dados históricos de contratações, desempenho de funcionários e outros indicadores que ajudam a prever o sucesso de novos candidatos.

O principal motivo para adoção dessas ferramentas foi a agilidade e facilidade, que foi confirmado com os dados do gráfico abaixo.

Gráfico 5: Quais os benefícios e resultados da utilização dos métodos tecnológicos?



Fonte: Do próprio autor, 2024

Analisamos que 50% das empresas garantiram que a principal motivação foi a busca por eficiência. A automação de tarefas repetitivas e a utilização de análises baseadas em dados permitem que as equipes de recrutamento economizem tempo e recursos, concentrando-se em aspectos mais estratégicos do processo seletivo.

Além disso, 20% das empresas mencionaram a inovação como um fator principal, evidenciando uma evolução em suas práticas, mantendo a competitividade em um mercado de constante evolução. Outros 20% indicaram a precisão como um benefício observado, refletindo a importância de realizar contratações que realmente se alinhem com as necessidades da organização, reduzindo erros e aumentando a taxa de assertividade.

4. 3 Divulgação de Vagas Abertas

No que se refere à divulgação de vagas abertas com base nos dados abaixo.

Gráfico 6: Quais os métodos de divulgação das vagas de emprego?



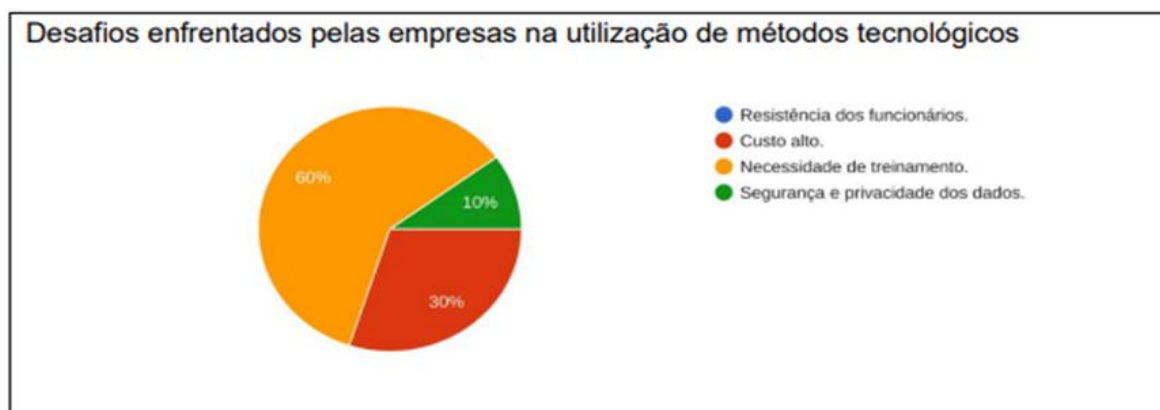
Fonte: Do próprio autor, 2024

Mostram que 80% das empresas ainda preferem utilizar anúncios internos para promover oportunidades de emprego, enquanto apenas 20% recorrem às redes sociais. Essa preferência por anúncios internos pode ser vista como uma estratégia para incentivar o crescimento interno dentro da organização. Ao mesmo tempo, indica que muitas empresas ainda não estão plenamente explorando o potencial das redes sociais como canais para atingir um público mais amplo e diversificado.

4. 4 Desafios na Adoção de Métodos Tecnológicos

Como toda evolução, tem uma dificuldade e foi essa umas das questões abordadas.

Gráfico 7: Quais os desafios enfrentados pelas empresas na utilização de métodos tecnológicos?



Fonte: Do próprio autor, 2024

Ao considerar os principais desafios enfrentados na implementação de métodos tecnológicos, 60% das empresas mencionaram ter dificuldades com o treinamento das equipes. Isso revela que, apesar da adoção de novas ferramentas, a falta de capacitação pode ser um obstáculo significativo para o sucesso da transformação digital.

Além disso, 30% relataram o alto custo das soluções tecnológicas como uma barreira, sugerindo que o investimento necessário para a implementação de tecnologias pode ser uma grande dificuldade, especialmente para pequenas e médias empresas. Por último, 10% das empresas expressaram preocupações com segurança e privacidade, ressaltando a necessidade de garantir que os dados dos candidatos sejam tratados com segurança e em conformidade com as regulamentações.

Apesar de todos os dados abordados e das dificuldades, 100% das empresas afirmaram que a utilização da IA são ferramentas eficazes na modernização dos processos seletivos.

A análise das práticas de recrutamento revelou que as empresas preferem utilizar métodos como triagem de currículos e entrevistas, o que demonstra uma continuidade nas abordagens tradicionais. No entanto, há uma forte inclinação para a análise de dados, evidenciando um reconhecimento da importância de uma seleção mais precisa e eficiente. Essa preferência por análises por meio de softwares online sugere que as empresas estão buscando maneiras de otimizar suas decisões de contratação com base em dados objetivos.

Além disso, a busca por eficiência se destaca como um dos principais motivadores para a adoção de métodos tecnológicos. Isso reflete a necessidade de economizar tempo e recursos, permitindo que as equipes de recrutamento se concentrem em aspectos mais estratégicos. Por outro lado, a falta de sistemas formais para avaliação e escolha de candidatos indica uma oportunidade significativa para as empresas implementarem práticas mais estruturadas e objetivas.

A situação em Bilac evidencia tanto os desafios quanto às oportunidades que as empresas enfrentam em sua jornada de modernização. Ao investir em tecnologia e treinamento, as organizações podem não apenas aprimorar seus processos de recrutamento, mas também se posicionar de maneira mais competitiva no mercado, contribuindo para um desenvolvimento eficaz no RH das empresas de Bilac.

Concluimos que a cidade de Bilac teve uma grande evolução nos processos de recrutamento e seleção quanto a adaptação de ferramentas como a IA, embora muitos ainda dependam de métodos tradicionais. As empresas têm percebido mudanças significativas em seus processos, indicando uma abertura para a inovação, mesmo que a implementação de sistemas formais ainda seja uma lacuna.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa sobre a aplicação da IA no processo de recrutamento e seleção nas empresas de Bilac revelou um cenário significativo. Embora muitas organizações ainda utilizem métodos tradicionais, observou-se uma crescente abertura para inovações impulsionadas pela tecnologia.

Todas as empresas entrevistadas relataram mudanças significativas após a adoção de novas ferramentas. Isso indica uma disposição para melhorar os processos, buscando tornar as seleções mais justas e baseadas em dados concretos. Os benefícios da IA são evidentes, pois ela pode aumentar a eficiência, reduzir custos e auxiliar na diminuição da rotatividade de funcionários. No entanto, o fato de nenhuma empresa ter implementado um sistema formal de avaliação indica que ainda há muito a ser feito.

Além disso, os desafios apresentados são relevantes. Questões como viés nos algoritmos, resistência à mudança e preocupações com a privacidade precisam ser devidamente abordadas. É importante que as organizações encontrem um equilíbrio entre a tecnologia e a interação humana, visando criar uma experiência mais acolhedora tanto para recrutadores quanto para candidatos.

Portanto, a situação em Bilac ilustra tanto os avanços potenciais quanto as lacunas que ainda persistem. Para as empresas, investir em tecnologia e capacitação é um passo vital. Com isso, poderão não apenas modernizar seus processos de recrutamento, mas também se posicionar de maneira mais competitiva em um mercado em constante transformação.

REFERENCIAS

BAYLÃO, André Luiz; ROCHA, Ana Paula de Souza. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial**. 2014. Artigo

(Administração) – CEDERRJ/FACSUM/UNITAU. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

BENEFÍCIO CERTO. Tecnologia no RH: quais são os benefícios? Disponível em: <https://beneficiocerto.com.br/tecnologia-no-rh-quais-sao-os-beneficios> Acesso em: 17 out. 2024.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Norte-Americana, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CORADINI, Joziane Rizzetti; MURINI, Lisandra Taschetto. **Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. Iniciação Científica (Administração) – UNIFRA, Santa Maria, 2009. P. 55-78. Disponível em: http://www.academia.edu/7694082/RECRUTAMENTO_E_SELEÇÃO_DE_PESSOAL_COM_O_AGREGAR_TALENTOS_À_EMPRESA_1_RECRUITMENT_AND_SELECTION_OF_STAFF_ADD_TALENTS_AS_A_COMPANY. Acesso em: 12 out. 2024.

DWYER, T. **Inteligência artificial, tecnologias informacionais e seus possíveis impactos sobre as ciências sociais**. 2001.

FERNANDES, Daniele Mota. **Recrutamento e seleção de pessoas: processos fundamentais para a escolha de uma boa equipe profissional**. 2011. Estudo de Caso (Administração) – TECSOMA, Paracatu. Disponível em: http://www.tecsoma.br/tcc_administracao/Daniele%20Mota%20OK.docx%20Alterada.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

GUPY. **Inteligência artificial no recrutamento e seleção**. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial> Acesso em: 24 nov. 2024.

IBGE. Cidades. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 set. 2024.

MALIK, Sadia; MUJTABA, Bahaudin G. **Impacto do e-recrutamento na efetividade do departamento de RH no setor privado do Paquistão**. International Journal of Human Resource Studies, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 80-94, 2018.

MERLO, Á. R. C.; LAPIS, N. L. **A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho.** Psicologia & Sociedade, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. Acesso em: 17 out. 2024.

PONTOTEL. **Inteligência artificial no RH.** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/ia-inteligencia-artificial-no-rh/>. Acesso em: 18 out. 2024.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: **a base para a formação de uma boa equipe de trabalho.** Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/desvantagens-da-inteligencia> Acesso em: 5 set. 2024.

ROCK CONTENT. **Desvantagens da inteligência artificial.** Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/desvantagens-da-inteligencia>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SKALTFIT, P.; MILKESTEN, et al. **Inteligência artificial: a quarta revolução industrial.** Editora Edipo, 2020.

SISBIB. **Artigo sobre direitos e garantias.** Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1537/547>. Acesso em: 24 nov. 2024.

ZENDEK. **Qual é a origem da inteligência artificial?** Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/qual-e-a-origem-da-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 18 nov. 2024.