

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE SÃO CARLOS

Kauany Pereira de Souza

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

São Carlos

2024

KAUANY PEREIRA DE SOUZA

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso do tipo Artigo Científico apresentado como requisito parcial para obtenção do certificado em Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos pela Etec Paulino Botelho de São Carlos, do Centro Paula Souza.

Orientador: Professor Esp. Abner Santos Macedo

São Carlos

2024

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Kauany Pereira De Souza¹

Resumo: Nos últimos anos, a integração da Inteligência Artificial nas práticas de Recursos Humanos tem sido amplamente discutida devido ao seu potencial para otimizar processos de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e treinamento e desenvolvimento. No entanto, o impacto específico da Inteligência Artificial no campo do Recrutamento e Seleção ainda não foi completamente compreendido. Este estudo visa preencher essa lacuna ao investigar como a Inteligência Artificial está influenciando as estratégias de Recrutamento e Seleção nas organizações modernas, com um foco particular nas implicações para os profissionais de Recursos Humanos. Os principais resultados apontam que grande parte dos profissionais já fizeram o uso em algum momento da Inteligência Artificial, no entanto há espaço para ampliação dessa utilização, demandando treinamento e maior investimento por parte da empresa na área de Inteligência Artificial.

Palavras-chave: Inteligência artificial; Recursos humanos; Recrutamento e seleção

Abstract: In recent years, the integration of artificial intelligence into human resources practices has been widely discussed due to its potential to optimize recruitment, selection, performance evaluation, and training and development processes. However, the specific impact of artificial intelligence in the field of recruitment and selection has not yet been fully understood. This study aims to address this gap by investigating how artificial intelligence is influencing recruitment and selection strategies in modern organizations, with a particular focus on the implications for human resources professionals.

Keywords: Artificial intelligence; Human resource; Recruitment and selection

¹ Aluna do Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, na Etec Paulino Botelho. E-mail: kauanysouza2910@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a modernização das práticas de Recursos Humanos tem sido um tema amplamente discutido e pesquisado. Com o avanço tecnológico em diversos setores, o Recursos Humanos está seguindo essa tendência. Segundo o relatório da Deloitte sobre Tendências Globais de Capital Humano (2023), a maioria das organizações está investindo em tecnologia para melhorar suas operações e envolver os funcionários, o que reflete a busca por otimização e eficiência na gestão de pessoas.

A incorporação da Inteligência Artificial (IA) no setor de Recursos Humanos tem transformado significativamente os processos de Recrutamento e Seleção, como evidenciado por dados recentes. De acordo com uma pesquisa divulgada pela McKinsey em 2023, 70% das empresas globalmente já adotaram ou têm planos de implementar IA em suas operações. No Brasil, a ABRH Brasil indica que 54% das empresas planejam adotar ou já utilizam IA até 2025, com uma adoção notável mesmo entre pequenas empresas, onde 22% já implementaram soluções de IA, conforme dados do Cetic.Br. Ferramentas como HireVue, Pymetrics e Textio exemplificam o uso de algoritmos avançados para a triagem e interpretação de currículos, otimizando a identificação de qualificações e padrões que preveem o sucesso dos candidatos no cargo.

A influência da tecnologia no campo de Recursos Humanos é bem reconhecida. Conforme mencionado por Ravasi e Schultz (2021), a tecnologia tem o potencial de trazer mudanças significativas no Recursos Humanos, desde o recrutamento até o desenvolvimento de talentos, permitindo que as organizações tomem decisões mais estratégicas em relação aos seus colaboradores. Nesse contexto, o recrutamento e seleção emergem como áreas cruciais que estão sendo impactadas pela evolução tecnológica.

Segundo dados do Relatório de Tendências de Treinamento de 2022 da Training Industry, muitas organizações estão incorporando tecnologia em seus programas de recrutamento e seleção, evidenciando a busca por eficácia e eficiência no treinamento corporativo. No entanto, apesar do aumento do uso da tecnologia, ainda há lacunas em nosso entendimento sobre como ela está moldando as práticas

de recrutamento e seleção e como os profissionais de recursos humanos estão lidando com essas mudanças.

De acordo com Davis e Edmunds (2020), o sucesso da implementação de novas tecnologias no recrutamento e seleção depende não apenas da tecnologia em si, mas também da capacidade das organizações e dos profissionais de recursos humanos de aproveitar ao máximo seu potencial. Isso destaca a importância não apenas de adotar novas tecnologias, mas também de desenvolver habilidades e conhecimentos adequados para aproveitá-las ao máximo.

Portanto, este estudo tem como objetivo investigar o impacto das novas tecnologias no processo de recrutamento e seleção na gestão de recursos humanos. Ao examinar as práticas atuais de recrutamento e seleção em organizações que adotaram essas tecnologias, este estudo buscará identificar os benefícios, desafios e implicações para os profissionais de Recursos Humanos. Além disso, ao analisar as percepções e atitudes dos profissionais em relação à integração das novas tecnologias no recrutamento e seleção, este estudo contribuirá para uma compreensão mais abrangente de como elas estão moldando o futuro do R&S.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Da Silva (2019) explora a relação entre tecnologia e recursos humanos nas organizações, enfatizando a importância da interação entre diferentes ferramentas para alcançar melhores resultados. Ele destaca vantagens como aumento da produtividade e agilidade na tomada de decisões. A revisão bibliográfica utilizada oferece uma base sólida para os resultados apresentados, indicando um mercado promissor para a implementação de novas tecnologias, embora também mencione desafios tecnológicos na gestão de recursos humanos.

Aguinis et al. (2018) discutem avanços técnicos na pesquisa organizacional relacionada à gestão de recursos humanos, oferecendo uma visão abrangente das últimas tendências e práticas na área.

O relatório AI Now 2019, elaborado por Crawford et al. (2019), investiga o estado atual da tecnologia e seu impacto na sociedade, destacando preocupações

como viés algorítmico e privacidade dos dados, além de oferecer recomendações para políticas públicas e práticas éticas.

Em seu livro "The AI Advantage", Davenport (2018) explora como as organizações podem aproveitar avanços tecnológicos para melhorar suas operações e processos de tomada de decisão, destacando exemplos de empresas líderes e estratégias eficazes de adoção de tecnologia.

Bersin (2019) destaca o papel da tecnologia na transformação digital dos processos de recursos humanos, incluindo o treinamento e desenvolvimento.

No livro "Advanced topics in human resource management", Scott e Davis (2020) apresentam ferramentas e técnicas avançadas para profissionais de RH. Os autores abordam temas como análise preditiva, gestão da diversidade e inclusão, e estratégias de retenção de talentos. O livro serve como um guia prático para profissionais que buscam aprimorar suas habilidades e conhecimentos em gestão de RH.

Lee et al. (2021) examinam o impacto da gestão algorítmica e baseada em dados sobre os trabalhadores humanos. O estudo, publicado na revista Management Science, revela como os trabalhadores respondem à atribuição de tarefas, suporte informacional e avaliação de desempenho por algoritmos. Os autores destacam a importância de entender as interações entre humanos e máquinas no local de trabalho e suas implicações para práticas de gestão.

O relatório AI Now 2019, elaborado por Crawford et al. (2019), investiga o estado atual da inteligência artificial e seu impacto na sociedade. Os autores destacam preocupações significativas, como viés algorítmico, privacidade dos dados e automação do trabalho. Além disso, o relatório oferece recomendações para políticas públicas e práticas éticas no desenvolvimento e implementação de tecnologias de IA.

Sousa et al. (2023) considera a importância do processo de recrutamento e seleção para as organizações e seu impacto direto no futuro das empresas. O artigo demonstrou a relevância de um processo eficiente ao evitar retrabalhos, reduzir o tempo de contratação e minimizar custos, a IA permite selecionar candidatos que atendem aos requisitos estabelecidos pela empresa para a entrevista pessoal. Com a melhoria dos processos de recrutamento, tanto recrutadores quanto candidatos obtêm resultados mais satisfatórios. O RH pode, assim, focar em aspectos organizacionais, promovendo um ambiente harmonioso e melhorando a gestão de pessoas.

Cabral (2021) explora o impacto da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção dentro das organizações, destacando a sua importância crescente na otimização e modernização dos processos de recursos humanos. A transformação digital e o uso de tecnologias avançadas, como IA e big data, estão moldando a forma como as empresas recrutam e selecionam talentos.

Nas próximas seções, serão abordados os procedimentos metodológicos a serem aplicados nesta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, bem como, responder à questão que norteia este trabalho, os procedimentos metodológicos foram divididos nas seguintes etapas:

1. Coleta de Dados:

Amostra: Como defendido por Smith et al. (2019), uma amostra representativa é essencial para generalizar os resultados. “Uma amostra diversificada nos permite capturar uma ampla gama de perspectivas dos profissionais de RH em relação à IA no R&S”, ressalta Smith et al. (2019), apoiando a seleção de participantes de diferentes setores e tamanhos de empresas.

Instrumento de Coleta de Dados: Conforme sugerido por Jones (2020), “um questionário estruturado oferece uma maneira eficiente de coletar dados qualitativos sobre o uso da IA no R&S e as percepções dos profissionais de RH”. Seguindo essa recomendação, será desenvolvido um questionário abordando questões relevantes para a pesquisa.

Procedimento: De acordo com Brown (2018), “a distribuição online de questionários é uma abordagem prática e eficaz para alcançar uma grande amostra em um curto período de tempo”. Assim, o questionário será distribuído online por meio de plataformas, conforme sugerido por Brown (2018).

2. Análise de Dados Qualitativos:

A finalidade é desenvolver um questionário com base nos artigos pesquisados e validar o mesmo com especialistas da área de Recursos Humanos. Em pesquisas futuras, após a validação do questionário, ele poderá ser disparado em massa para

coleta de dados em pesquisas relacionadas a este tema. Ou seja, o objetivo final será a construção do questionário e sua validação, não sua aplicação em massa neste momento.

3. Tratamento e Síntese dos Dados:

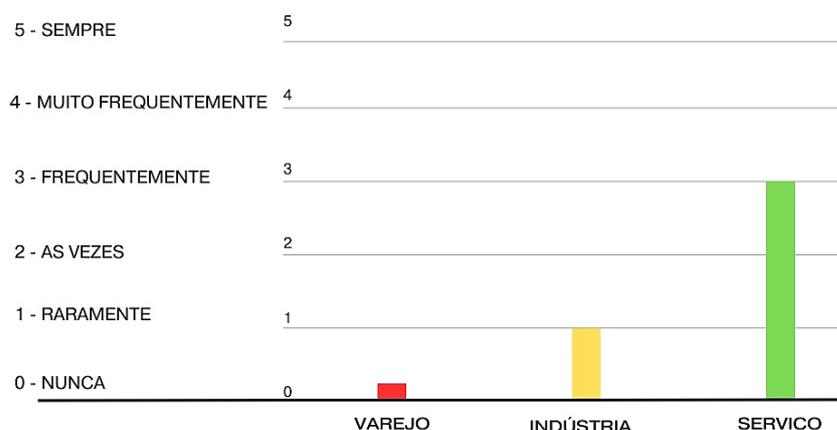
De acordo com Smith (2023), “relatórios de pesquisa bem elaborados e apresentações claras são essenciais para comunicar os resultados aos stakeholders relevantes”. Portanto, serão preparados relatórios de pesquisa e apresentações para compartilhar os principais resultados e conclusões com os interessados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente artigo teve como objetivo principal analisar o impacto da Inteligência Artificial na gestão de Recursos Humanos no processo de Recrutamento e Seleção. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa resultando em um questionário validado por três profissionais da área de Recursos Humanos de diferentes setores e tamanhos de empresas, abrangendo diversas questões relacionadas ao uso de Inteligência Artificial e as percepções dos profissionais diante do mesmo.

Os resultados obtidos são essenciais para compreender o impacto da Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção. Nesta seção, será apresentado os dados coletados, começando pela descrição das perguntas e as respostas obtidas.

Gráfico 1 – Questão: Organizações que utilizam IA no processo de Recrutamento e Seleção.

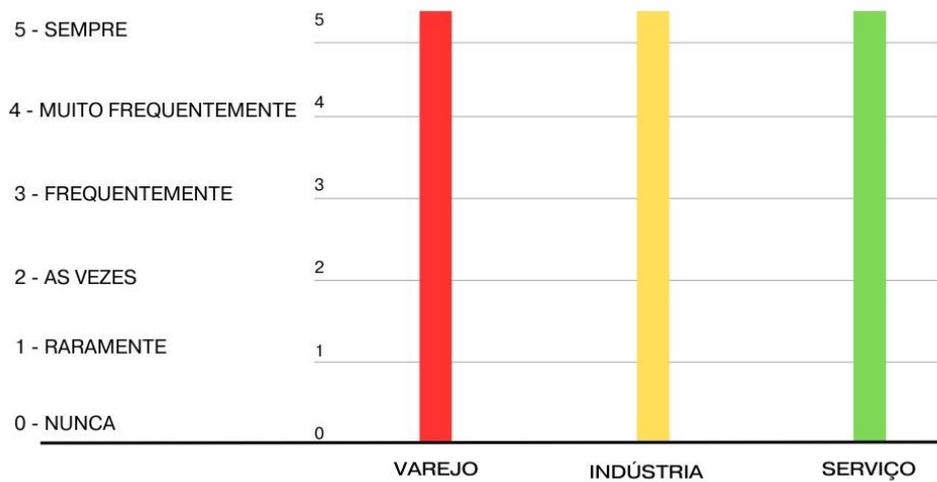


Fonte: Autoria própria (2024)

O gráfico 1 apresenta um gráfico de colunas que ilustra o tipo de organizações que utilizam ia no recrutamento e seleção em uma escala de 0 a 5. O eixo Y(vertical) indica o grau de satisfação, enquanto com eixo X (horizontal) indica os diferentes setores.

Observa-se que o setor de serviço utiliza com mais frequência a inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, enquanto os outros setores ainda estão utilizando mais.

Gráfico 2 - Questão: Organizações que recomendam e são a favor da IA no R&S.

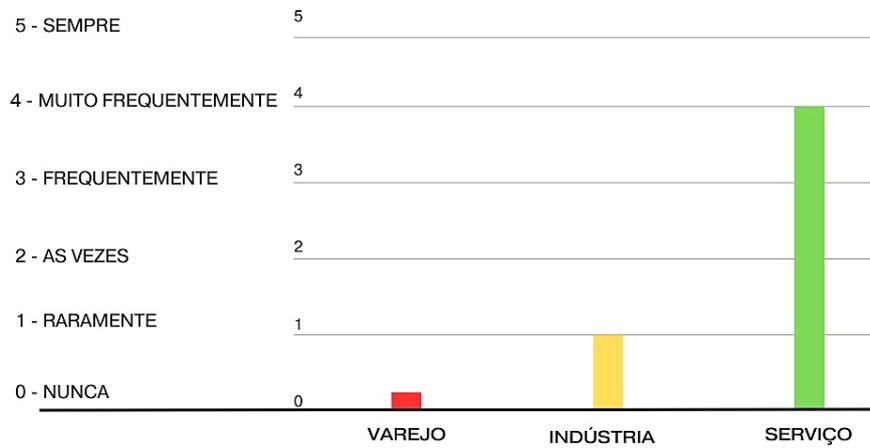


Fonte: Autoria própria (2024)

Observa-se a partir disso que ambos os setores além de utilizarem, recomendam e são a favor da Inteligência Artificial no processo de Recrutamento e Seleção. A partir disso é notório que a IA é vantajosa para o Recursos Humanos, especificamente o Recrutamento e Seleção.

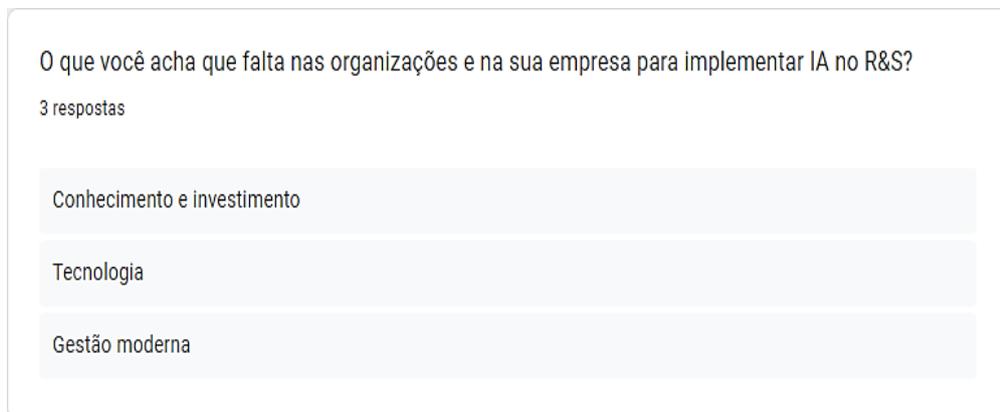
Conclui-se a partir disso que o setor de varejo não está modernizado como os setores de indústria e serviço, utilizando nenhum tipo de tecnologia para modernizar. Onde o setor de serviço se encontra avançado nas tecnologias no processo de Recrutamento e Seleção.

Gráfico 3 - Questão: Frequência que a IA é utilizada para modernizar o processo de Recrutamento e Seleção.



Fonte: Autoria própria (2024)

Figura 4 - Questão: Justificativa dos entrevistados sobre não haver IA no Recrutamento e Seleção.



Fonte: Autoria própria (2024)

Os profissionais entrevistados puderam expressar suas opiniões sobre o porquê da sua própria e as organizações ainda não terem implementado Inteligência Artificial no processo de Recrutamento e Seleção. Foi possível concluir a partir disso, que a falta de implementação da IA no Recrutamento e Seleção se dá pela falta de conhecimento sobre o tema e maiores investimentos pela empresa neste segmento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho investigou a aplicação da Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção, com foco na validação de um questionário elaborado para captar a opinião de três profissionais de Recursos Humanos. A validação indicou que, quando bem aplicada, a IA pode aumentar a eficiência e objetividade dos processos seletivos. No entanto, também foram destacados desafios, como a falta de conhecimento e investimento das organizações.

A pesquisa demonstrou a importância de equilibrar a tecnologia com a intervenção humana, adotando um modelo híbrido que maximize os benefícios da IA enquanto preserva a sensibilidade humana nas decisões estratégicas. A validação com profissionais de RH contribuiu para aprimorar o questionário, tornando-o mais alinhado à realidade prática da área.

Para futuras pesquisas, sugere-se ampliar a amostra de validação e explorar questões éticas e jurídicas do uso da IA no Recrutamento e Seleção. Em suma, o estudo destaca o potencial da IA no processo seletivo, ressaltando a necessidade de uma aplicação cuidadosa e ética dessa tecnologia.

REFERÊNCIAS

AGUINIS, H., Cascio, W. F., & Ramani, R. S. (2018). What We Know About Talent Management: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 1081–1089.

BERSIN, J. (2019). HR Technology Disruptions for 2018: Productivity, Design, and Intelligence Reign. *Human Resource Management*, 58(1), 5–16.

BROWN, J. D. (2018). Online Survey Distribution Methods: A Review and Suggestions for Best Practices. *The Journal of Experimental Education*, 86(1), 4–19.

CABRAL, Jose Antônio; NUNES, Rair Soares. A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção. Repositório Institucional do Conhecimento, jun. 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5924>

CRAWFORD, K., Whittaker, M., & Barocas, S. (2019). AI Now 2019 Report.

CRAWFORD, K., Dobbe, R., Dryer, T., Fried, G., Green, B., Kaziunas, E., ... & Whittaker, M. (2019). AI Now 2019 Report. AI Now Institute.

DA SILVA, M. C. (2019). Tecnologia e Recursos Humanos: A Interação como Fator de Sucesso. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(1), 110–125.

DAVENPORT, T. H. (2018). *The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work*. MIT Press.

GARCIA, A., Zaman, M. H., Siderowf, A., Doherty, J., Brown, T., & Xia, R. (2017). Analysis of Correlation between Training Effectiveness and Performance in Organizations: A Tool for Human Resource Management. *Journal of Management Development*, 36(4), 500–509.

JONES, T. (2020). Structured Questionnaire for Quantitative Data Collection. *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences*, 1–16.

LEE, M. K. O., & Wang, S. (2021). Descriptive Statistics. In Y.-S. F. Choi & H.-S. Cho (Eds.), *Encyclopedia of Education and Information Technologies* (pp. 1–6). Springer.

MELO, A., Praxedes, L., Rodrigues, M., & Santos, P. (2023). A Revolução da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos: Desafios e Oportunidades. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 25(3), 333–351.

RAVASI, D., & Schultz, M. (2021). *Transforming Human Resource Management with Artificial Intelligence: Challenges and Opportunities*. Routledge.

SCOTT, J. E., & Davis, L. R. (2020). *Advanced topics in human resource management: Tools and techniques for practitioners*. SHRM Foundation.

SMITH, D., & Brown, S. (2019). Achieving Generalization in Quantitative Research: Myths and Realities. *Journal of Business Research*, 101, 440–445.

SMITH, E. (2023). Research Reports and Presentations: Tips for Effective Communication. *Journal of Technical Writing and Communication*, 53(1), 91–105.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A Inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas 2020. Repositório Institucional do Conhecimento - RIC-CPS. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/4968>

TRAINING Industry. (2022). *Training Trends Report 2022*.