



**ETEC DONA ESCOLÁSTICA ROSA CLASSE DESCENTRALIZADA  
ESCOLA ESTADUAL PROFESSORA ZULMIRA CAMPOS  
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Amanda Santina dos santos Carvalho

Diogo Luiz Santos Souza

Gabrielly Nascimento dos Santos

Maria Rita Fonseca Nostre de Oliveira

**O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA FILTRAGEM DE  
CURRÍCULOS**

**Santos - SP**

**2025**

Amanda Santana dos Santos Carvalho

Diogo Luiz Santos Souza

Gabrielly Nascimento dos Santos

Maria Rita Fonseca Nostre de Oliveira

## **O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA FILTRAGEM DE CURRÍCULOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à ETEC DONA ESCOLÁSTICA ROSA CLASSE DESCENTRALIZADA ESCOLA ESTADUAL PROFESSORA ZULMIRA CAMPOS como requisito para obtenção de título de técnico em Administração.

Orientador: Júlio Cesar da Silva Aquino.

**Santos - SP**

**2025**

## RESUMO

O objetivo deste artigo é mostrar os pontos negativos e positivos da implementação de inteligência artificial na filtragem de currículos através de um aplicativo, fazendo com que os funcionários de recursos humanos tenham menos exaustão e melhor gestão de tempo com a filtragem de currículos e análises de perfis diversos para selecioná-los com aptidão e responsabilidade na empresa. Desta forma, o processo de seleção ocorreria de forma otimizada, onde a empresa contactaria o melhor candidato de forma ética e com responsabilidade.

## PALAVRAS-CHAVE

Inteligência artificial; Filtragem de currículos; Recursos humanos; Seleção.

“Técnico em administração na ETEC Dona Escolástica Rosa - [Amanda.carvalho128@etec.sp.gov.br](mailto:Amanda.carvalho128@etec.sp.gov.br)”

“Técnico em administração na ETEC Dona Escolástica Rosa - [Diogo.sousa6@etec.sp.gov.br](mailto:Diogo.sousa6@etec.sp.gov.br)”

“Técnico em administração na ETEC Dona Escolástica Rosa - [Gabrielly.santos159@etec.sp.gov.br](mailto:Gabrielly.santos159@etec.sp.gov.br)”

“Técnico em administração na ETEC Dona Escolástica Rosa - [Maria.oliveira1907@etec.sp.gov.br](mailto:Maria.oliveira1907@etec.sp.gov.br)”

## Sumário

<b>Sumário .....</b>	<b>4</b>
<b>Introdução .....</b>	<b>5</b>
<b>Metodologia.....</b>	<b>6</b>
<b>1. O que é inteligência artificial?.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Como funciona a Inteligência Artificial?.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Impactos da IA nas empresas e nos negócios.....</b>	<b>8</b>
<b>2. Quais as principais vantagens e desvantagens da IA?.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Vantagens.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.1 Redução de falhas.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2 Otimização de processos.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.3 Auxilia na tomada de decisão nas empresas.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Desvantagem.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.1 Ética.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.2 Riscos de gerar o aumento de desemprego.....</b>	<b>13</b>
<b>3. A transformação digital vai tornar o RH ainda mais eficaz.....</b>	<b>14</b>
<b>4. O que esperamos da implantação do nosso site no RH.....</b>	<b>15</b>
<b>4.1 Funcionamento.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Pesquisa de Campo.....</b>	<b>17</b>
<b>6. Resultados obtidos.....</b>	<b>19</b>
<b>7. Considerações finais .....</b>	<b>19</b>
<b>8. Referencias.....</b>	<b>20</b>

## INTRODUÇÃO

Atualmente, vivemos em uma avalanche de informações onde não sabemos mais na Internet sobre o que é real ou não devido à má utilização da IA (inteligência artificial). Porém, no mundo dos negócios, ela pode ser uma boa aliada como por exemplo, a implementação da IA na filtragem de currículos. O que seria uma excelente solução para o desafio constante das empresas em encontrar talentos qualificados, especialmente diante da crescente competitividade no mercado de trabalho. A triagem de currículos é uma etapa essencial no processo seletivo, pois costuma ser demorada e exaustiva e nesse cenário, a IA vem se destacando por sua capacidade de processar grandes volumes de dados e automatizar tarefas, revolucionando a gestão de talentos nas organizações e fazendo uma melhor gestão de tempo pelos funcionários do Rh.

Através de algoritmos avançados, a IA irá analisar currículos e cartas de apresentação, identificado padrões e selecionando os candidatos mais adequados para cada vaga. Isso permite às empresas obterem maior precisão e agilidade na seleção, além de segurança na análise de informações que seriam difíceis de correlacionar. No entanto, seu uso também levanta preocupações éticas e sociais, como o impacto na substituição da mão de obra e falta de análise humana nessa filtragem. Assim, embora a IA represente uma solução eficaz para aperfeiçoar o recrutamento, é essencial que sua implementação seja feita com responsabilidade, considerando boas práticas e o respeito à diversidade.

## **METODOLOGIA**

O objetivo deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é estabelecer uma conexão entre uma situação atual e um trabalho que exige elevado nível de foco, responsabilidade e, principalmente, cuidado, dado que não se trata de uma tarefa simples. Reconhecemos que o investimento em tecnologia pode otimizar e agilizar os métodos de trabalho, especialmente no contexto do setor de Recursos Humanos (RH).

Para essa análise, utilizamos como base o processo seletivo de uma empresa associada a um dos integrantes do grupo, com o intuito de avaliar a eficácia de um mecanismo que facilita as atividades dos profissionais de RH. Este artigo tem como foco compreender o uso da Inteligência Artificial (IA) no setor de RH, examinando suas implicações, benefícios e desafios. Além disso, buscamos identificar as oportunidades e ameaças que a implementação da IA pode trazer, oferecendo recomendações para sua adoção eficaz.

A pesquisa foi conduzida por meio de questionários semiestruturados, elaborados com o auxílio do Google Forms. Essa abordagem permitiu coletar dados relevantes para avaliar o nível de conhecimento dos participantes sobre a possibilidade de utilizar a IA de maneira benéfica no RH. Investigamos também se a aceitação da IA teria um impacto positivo ou negativo na filtragem de currículos e se os respondentes estavam cientes de que a Inteligência Artificial pode ser uma valiosa aliada para o setor de Recursos Humanos.

## **1. O QUE É INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?**

A inteligência artificial é um campo da ciência da computação que se concentra em criar sistemas capazes de realizar tarefas com funções avançadas, incluindo a capacidade de ver, entender e traduzir idiomas falados e escritos, analisar dados, fazer recomendações e muito mais.

O que muitos não sabem é que a inteligência artificial não faz parte somente da ciência da computação, mas também de outras diversas áreas, como matemática, estatística, psicologia e neurociência, inclusive nos Recursos Humanos. A Inteligência Artificial é a capacidade onde soluções tecnológicas têm que simular a inteligência humana, realizando determinadas atividades de maneira autônoma e aprendendo por si mesma, graças ao processamento de um grande volume de dados que recebem de seus usuários.

### **1.1 COMO FUNCIONA A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?**

Essas máquinas combinam grandes volumes de dados, alimentados constantemente por humanos e algoritmos inteligentes para ler e interpretar padrões fazendo com que seu processo de aprendizado, conseqüentemente, seja eficiente.

A Inteligência Artificial deixou de ser uma realidade distante ou restrita à ficção científica e está cada vez mais presente em nossas vidas, inclusive no meio empregatício. A temática não é nova, já nos anos 1930 o pai da computação e matemático Alan Turing (1912 - 1954) formalizava o termo “algoritmo” em artigo sobre a máquina de Turing, afirmando que "é um modelo abstrato de computação que permite modelar o processo de cálculo de qualquer algoritmo" (TURING, 1936). O algoritmo é o ingrediente fundamental para a Inteligência Artificial, termo designado pelos pesquisadores John McCarthy, Marvin Minsky e Claude Shannon em uma conferência em 1956.

## 1.2 IMPACTOS DA IA NAS EMPRESAS E NOS NEGÓCIOS

A Inteligência Artificial nos negócios também vem se destacando eficientemente no enfrentamento das crises financeiras. Sendo ela na indústria ou no varejo, empresas que criaram e processaram dados de maneira proativa puderam aumentar os seus lucros operacionais. As empresas que entraram na pandemia apoiadas em bases de dados foram capazes de entender melhor as mudanças do mercado, e crescer no ambiente *digital-first*, por meio de novos produtos, serviços e modelos de negócios considerados relevantes para seus clientes.

Um dos temas mais polêmicos relacionados a essa tecnologia é o impacto da Inteligência Artificial no mercado de trabalho. Algumas previsões indicam riscos de substituições em massa de muitos postos de trabalho e outras pregam os efeitos positivos com a criação de novas ocupações. Apesar das opiniões controversas, a IA demandará a requalificação dos trabalhadores e as ocupações mais suscetíveis serão aquelas que terão como bases, tarefas de rotina, sejam físicas ou cognitivas.

## 2. QUAIS AS PRINCIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA IA?

É importante falarmos das vantagens e desvantagens da Inteligência Artificial. Não tem como negar que a IA ajuda nos processos operacionais de muitas empresas que necessitam de maior produtividade e facilita muito o cotidiano do cidadão comum, embora o uso da IA ofereça todos esses benefícios, muitos se questionam sobre seus malefícios, como os fatores éticos relacionados à utilização de tantos dados. Outra preocupação está associada às oportunidades de emprego: como manter os postos de trabalho, se é possível otimizar processos e realizar tarefas sem a necessidade da intervenção humana?

## 2.1 VANTAGENS

A integração da Inteligência Artificial (IA) nos processos laborais tem proporcionado mudanças significativas na forma como as organizações operam, trazendo eficiência, inovação e competitividade. Este capítulo explora as principais vantagens dessa tecnologia, demonstrando seu potencial para transformar setores diversos, desde a indústria até serviços, passando pela gestão empresarial.

### 2.1.1 REDUÇÃO DE FALHAS

A inteligência artificial (IA) tem se consolidado como uma ferramenta essencial para empresas que buscam aumentar a eficiência e reduzir riscos operacionais. Entre as diversas aplicações da IA, um de seus maiores potenciais é sua capacidade de prevenir falhas em sistemas. Essa funcionalidade é particularmente relevante em um cenário onde a interrupção de serviços pode significar perdas financeiras e danos à reputação. Não há como negar que os processos operacionais em muitas empresas necessitam de maior produtividade para entregar excelentes resultados, principalmente as que atuam no segmento B2B (Business to Business), de empresa para empresa.

A IA monitora continuamente o desempenho dos sistemas, identificando inconsistências antes que elas se tornem problemas graves. Isso é feito por meio de coleta e análise de dados em tempo real, memória e tráfego de rede. Também é tendência a integração com IoT (*Internet of Things* - Internet das Coisas), a exemplo de sensores conectados a sistemas de IA que permitirão monitoramento em tempo real de equipamentos físicos. Por fim, a automação total, respostas a falhas serão cada vez mais automatizadas, minimizando a necessidade de intervenção humana.

- "A Internet das Coisas é um paradigma que tem como objetivo criar uma ponte entre acontecimentos do mundo real e as suas representações no mundo digital" (*The Internet of Things*, 1999).

## 2.1.2 OTIMIZAÇÃO DE PROCESSOS

A inteligência artificial introduz uma nova perspectiva na otimização de processos organizacionais, transcendendo a mera automação de tarefas repetitivas. Segundo Andrew Ng, "inteligência artificial é a nova eletricidade. Assim como a eletricidade transformou quase todas as indústrias, a IA transformará quase todas as indústrias nos próximos décadas" (NG, 2017). Sua capacidade de analisar extensos conjuntos de dados em tempo real e gerar insights complexos, que seriam desafiadores para a cognição humana isoladamente, representa um avanço significativo. É inegável a expectativa de uma redução de custos operacionais e um aumento na celeridade da execução das atividades. A integração da IA em softwares e ferramentas existentes possibilita a automatização de tarefas rotineiras e lentas, permitindo que os colaboradores direcionem seus esforços para atividades de maior valor estratégico. Essa realocação de foco não apenas impulsiona a eficiência operacional, mas também pode contribuir para um aumento da satisfação profissional, à medida que os funcionários são liberados de encargos repetitivos em favor de responsabilidades mais complexas e estimulantes.

A proficiência da IA na execução de tarefas de rotina com precisão e agilidade é notável. No domínio de Recursos Humanos, por exemplo, *chatbots* equipados com IA podem automatizar o suporte primário aos funcionários, respondendo a questionamentos frequentes e desonerando a equipe de RH para que esta possa concentrar-se em questões que demandam análise mais aprofundada e interação humana. No setor produtivo, robôs dotados de IA podem monitorar e ajustar dinamicamente as linhas de montagem, visando a otimização contínua da produção.

Além disso, a IA demonstra uma capacidade particular de analisar dados em tempo real, identificar padrões implícitos, prever tendências emergentes e fornece recomendações acionáveis. Em um cenário contemporâneo, a inteligência artificial não se limita à simples automação, ela demonstra a habilidade de aprender e adaptar-se. Por meio do aprendizado de máquina, a IA pode identificar áreas passíveis de aprimoramento, propor ajustes operacionais e até mesmo antecipar potenciais problemas antes que estes se manifestem, conferindo às organizações uma capacidade proativa de gestão.

### **2.1.3 AUXILIA NA TOMADA DE DECISÃO NAS EMPRESAS**

A inteligência artificial está transformando a maneira como as empresas tomam decisões, principalmente ao analisar uma quantidade exuberante de dados que a gente tem acesso hoje. Com a IA, conseguimos tirar informações importantes desses dados de um jeito que seria quase impossível só com a nossa capacidade humana. Isso leva a decisões muito mais embasadas e inteligentes. Além disso, a IA ajuda bastante no dia a dia do trabalho, tirando da frente aquelas tarefas repetitivas e exaustivas, e até dando umas dicas em tempo real. Essa automatização nos faz ganhar tempo e diminuir as chances de erros. Assim, os profissionais da área podem focar naquilo que realmente exige o nosso lado humano: a criatividade e o bom senso para tomar decisões estratégicas.

## **2.2 DESVANTAGEM**

Embora o progresso da Inteligência Artificial (IA) seja observável no local de trabalho, sua adoção apresenta desafios e riscos únicos que exigem reflexão crítica. A discussão neste capítulo centra-se nas principais desvantagens trazidas pela adoção dessa tecnologia, prestando atenção especial às suas implicações socioeconômicas, operacionais e éticas.

Implicações psicossociais, como a diminuição da interação entre os funcionários e o aumento do estresse ocupacional devido à necessidade de adaptação incessante a diferentes ferramentas, também podem ser impostas pela IA. Sem dúvida, a nova tecnologia oferece respostas a várias perguntas; no entanto, sua adoção descontrolada pode exacerbar a desigualdade e exigir mudanças regulatórias para garantir um equilíbrio entre inovação e direitos trabalhistas.

### **2.2.1 ÉTICA**

Embora o uso da IA ofereça vantagens, muitos se questionam sobre os fatores éticos. Hoje em dia, o uso dessa tecnologia permite controlar os dados e como iremos utilizá-lo, isso inclui diversos setores. O crescente uso da Inteligência Artificial na vida pessoal e nas empresas acende um importante questionamento: até onde os nossos dados e informações podem ser armazenados, analisados, compartilhados, vendidos ou mesmo manipulados com sugestões para nos influenciar?

A exposição de dados pessoais pode colocar em risco a segurança dos usuários das ferramentas IA. Diante disso, no mundo todo, estão sendo adotadas leis que visam à proteção de informações sensíveis que possam ser utilizadas a seu favor ou contra você. Um exemplo disso é a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) Lei nº 13.709/2018, que entrou em vigor no Brasil em 2020, a Lei fala sobre o tratamento de dados pessoais, dispostos em meio físico ou digital, feito por pessoa física ou jurídica de direito público ou privado, englobando um amplo conjunto de operações que podem ocorrer em meios manuais ou digitais.

A LGPD estabelece que "esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural" (BRASIL, 2018).

### **2.2.2 RISCOS DE GERAR O AUMENTO DE DESEMPREGO**

É natural que a evolução da inteligência artificial cause uma certa insegurança em relação ao futuro do trabalho para muitas pessoas. Afinal, a capacidade da IA de tornar processos mais eficientes e realizar tarefas sem a necessidade de intervenção humana levanta algumas questões importantes sobre o nosso papel no mercado. Em muitas empresas, a gente já vê investimentos em robôs para fazer trabalhos que são mais perigosos ou difíceis para nós, humanos, o que só aumenta essa preocupação.

Pensando especificamente na área de Recursos Humanos, a IA tem o potencial de mudar bastante a dinâmica do emprego ao automatizar aquelas tarefas mais repetitivas do dia a dia, como verificar os currículos, fazer a primeira seleção dos candidatos, marcar entrevistas e organizar informações. Com essa automação, algumas funções tradicionais do RH podem acabar diminuindo ou até sumindo, o que pode levar a uma menor necessidade de pessoas para fazer certos trabalhos, no entanto, é importante lembrar que a IA também pode abrir novas portas de oportunidades dentro do próprio Recursos Humanos. Vai ser preciso gente para criar e cuidar dessas soluções de Inteligência Artificial, para gerenciar os projetos de implementação dessas tecnologias e para analisar os dados que esses sistemas vão gerar. São áreas novas que estão surgindo com essa transformação.

Diante dessa situação que tem dois lados, é fundamental que nós, profissionais de RH, busquemos desenvolver habilidades que se encaixem com o que a IA faz de melhor. Coisas como analisar dados complexos, entender como os algoritmos funcionam e gerenciar projetos de IA vão ser cada vez mais importantes. Essa nossa capacidade de nos adaptarmos e aprendermos coisas novas é crucial para diminuir o impacto negativo no emprego e para que a gente possa continuar sendo peças-chave nas empresas nessa nova era da inteligência artificial.

As sociedades fornecem sistema de valores, instituições e modos de vida que moldam a existência dos indivíduos. As virtudes essenciais não são prescritas por convenções sociais, mas por fatos fundamentais sobre a nossa condição humana comum.

### **3. A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL VAI TORNAR O RH AINDA MAIS EFICAZ**

Quem trabalha com Recursos Humanos sabe que, por muito tempo, a rotina foi sinônimo de papelada, processos burocráticos e uma luta constante para ter tempo de focar no que realmente faz a diferença: as pessoas. Mas a boa notícia é que o jogo está virando. A tecnologia digital não é só uma ferramenta moderna chegando ao RH, ela é uma verdadeira aliada para transformar a área em um motor estratégico das empresas, com um olhar muito mais humano. Conversando com colegas e acompanhando o mercado, a gente percebe que a maioria dos líderes de RH já perceberam essa transformação. Uma pesquisa recente da Gartner, divulgada em 2024, mostrou que uma parcela massiva, 85% deles, acredita que o futuro do RH passa inevitavelmente pela digitalização. É como se finalmente tivéssemos encontrado um caminho para otimizar o operacional e liberar a mente e o tempo do RH para pensar em como atrair, desenvolver e reter os melhores talentos, no entanto, essa mesma pesquisa traz um ponto de reflexão importante. Apesar de toda essa empolgação com a tecnologia, 86% desses mesmos líderes admitem que muitos funcionários ainda não enxergam com clareza as oportunidades de crescimento dentro de suas empresas. Isso acende um alerta: a tecnologia é fantástica, mas ela precisa vir acompanhada de uma comunicação transparente e de um plano de carreira bem estruturado para cada colaborador. Não adianta ter o melhor software de gestão de talentos se as pessoas não sabem para onde estão indo.

Por outro lado, os resultados de quem já embarcou nessa jornada digital são animadores. Uma pesquisa da McKinsey, também de 2024, revelou que as organizações que automatizaram seus processos de RH conseguiram reduzir em cerca de 30% o tempo gasto com tarefas administrativas. Pensa só no impacto disso! O time de RH, antes assoberbado com burocracia, ganha espaço para se dedicar ao desenvolvimento de lideranças, à implementação de programas de treinamento eficazes e a um acompanhamento de desempenho que realmente faça a diferença na vida dos colaboradores e nos resultados da empresa.

A análise de dados se tornou um ingrediente crucial para um RH estratégico de verdade. Uma pesquisa da Deloitte, também de 2024, aponta que 80% das empresas que utilizam dados do RH para embasar suas decisões notaram uma

melhora significativa na qualidade dessas decisões. Afinal, ter informações concretas sobre o desempenho das equipes, as taxas de rotatividade e o impacto das ações de engajamento permite ao RH agir de forma mais assertiva e direcionada.

Além de otimizar processos e embasar decisões, a tecnologia também tem um papel fundamental em melhorar a experiência de quem trabalha na empresa. Uma pesquisa do Gallup, também de 2024, mostrou que 70% dos colaboradores que utilizam ferramentas digitais no dia a dia se sentem mais satisfeitos.

No final das contas, a chegada da tecnologia ao RH não é sobre substituir o toque humano, mas sim sobre potencializá-lo. Ao automatizar as tarefas repetitivas e analisar dados de forma inteligente, o RH ganha tempo e insights para focar no que realmente importa: construir um ambiente de trabalho positivo, desenvolver talentos e alinhar as estratégias de pessoas com os objetivos da empresa. A transformação digital não é só uma tendência, é uma oportunidade de ouro para o RH se tornar um parceiro estratégico ainda mais valioso e, acima de tudo, mais humano.

#### **4. O QUE ESPERAMOS DA IMPLANTAÇÃO DO NOSSO SITE NO RH**

Ao final deste documento, pesquisando sobre a implementação da inteligência artificial na filtragem de currículos, percebe-se que a transformação digital é uma realidade inevitável e necessária para as organizações que buscam se destacar no mercado. A área de Recursos Humanos, em particular, pode se beneficiar significativamente na adoção de tecnologias avançadas. Acredita-se que a implementação de IA no setor RH pode trazer otimizações marcantes, como a redução de tempo nos processos de recrutamento de currículo e fornecendo mais disponibilidade nas entrevistas e nos testes de contratação, e em outras áreas do setor. No entanto, também é fundamental considerar as implicações éticas e sociais dessa implementação, garantindo que a tecnologia seja utilizada de forma responsável e transparente.

Este artigo permitiu aprofundar mais nossos conhecimentos sobre a aplicação da IA em RH e entender melhor os desafios e oportunidades que essa tecnologia apresenta. Espero que as conclusões e recomendações apresentadas neste

trabalho possam contribuir para a discussão sobre a implementação de IA em RH e inspirar futuras pesquisas e estudos sobre o tema.

#### **4.1 COMO SERÁ O FUNCIONAMENTO DO SITE**

O foco do aplicativo desenvolvido (também disponível em formato de site), é otimizar todo o processo de seleção de currículos de forma mais direcionada, sendo assim, ele garantirá que essa filtragem seja mais ágil e prática para os funcionários do setor RH, mas não abonando o olhar humano durante o processo. O aplicativo dará mais tempo para a triagem e o processo seletivo junto as entrevistas, restando tempo para outras atividades dentro do ambiente de Recursos Humanos.

O funcionamento se dará da seguinte forma: Todos os currículos que a empresa receber através de um e-mail próprio para esta finalidade, estarão em uma base de dados nesse aplicativo, e a partir das vagas abertas, a *database* do app mesclará vagas, palavras chaves, experiência, formação e criará uma lista com as designações dos melhores candidatos para as vagas disponíveis.

De acordo com a nossa pesquisa de campo no setor de recursos humanos da empresa CostaLog, os funcionários nos forneceram dados de que em média 1300 currículos são analisados manualmente em torno de 3 a 4 dias, levando também em consideração as restantes demandas do dia a dia. Com um aplicativo próprio para essa filtragem, reduzirá para em média 2 a 3 horas, tendo os melhores currículos filtrados já para o processo de seleção e entrevista.

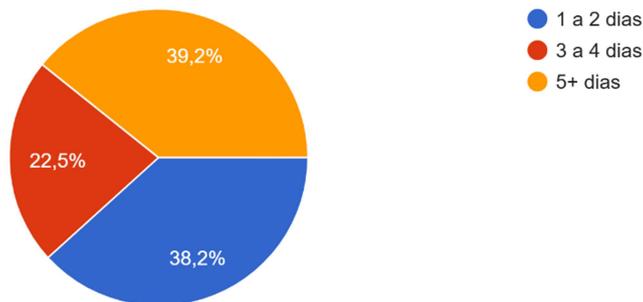
#### **5. PESQUISA DE CAMPO**

A seguir, serão apresentados os gráficos da pesquisa quantitativa de campo que tem como objetivo mensurar e explorar a percepção sobre a implementação da Inteligência Artificial (IA) na filtragem de currículos. Esta pesquisa entende como a IA pode impactar o processo de seleção de candidatos, especialmente no contexto das práticas de Recursos Humanos. As respostas coletadas foram estruturadas em formato de “sim” e “não”, permitindo uma análise clara das opiniões dos participantes. Além disso, foram incluídas perguntas abertas para captar insights mais detalhados. A análise dos dados obtidos permitirá uma compreensão mais aprofundada das ex-

pectativas e preocupações em relação à adoção da IA nesse processo, contribuindo para um debate mais informado sobre suas implicações no mercado de trabalho.

### Gráfico 1 - Em sua última entrevista, quanto tempo demorou em média para você ter um retorno da empresa?

Em sua última entrevista, quanto tempo demorou em média para você ter um retorno da empresa?  
102 respostas



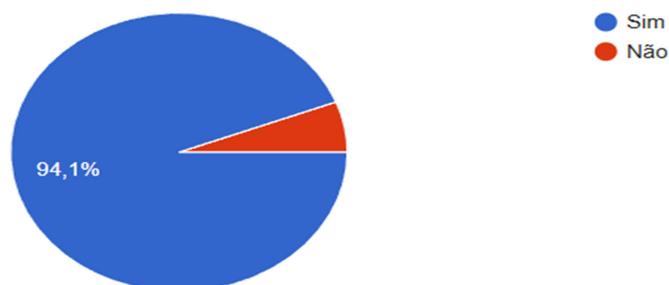
Fonte: Dos autores, 2025.

Das 102 respostas obtidas, aproximadamente 39,2% das pessoas que responderam tiveram seus processos finalizados após 5 dias ou mais. Já 38,2% concluíram seus processos entre 1 a 2 dias, enquanto 22,5% finalizaram em 3 ou 4 dias.

### Gráfico 2 – Você acha que haverá uma melhoria significativa nos processos seletivos de implementado uma ferramenta como essa?

Você acha que haveria uma melhora significativa nos processos seletivos se implementado uma ferramenta como essa?

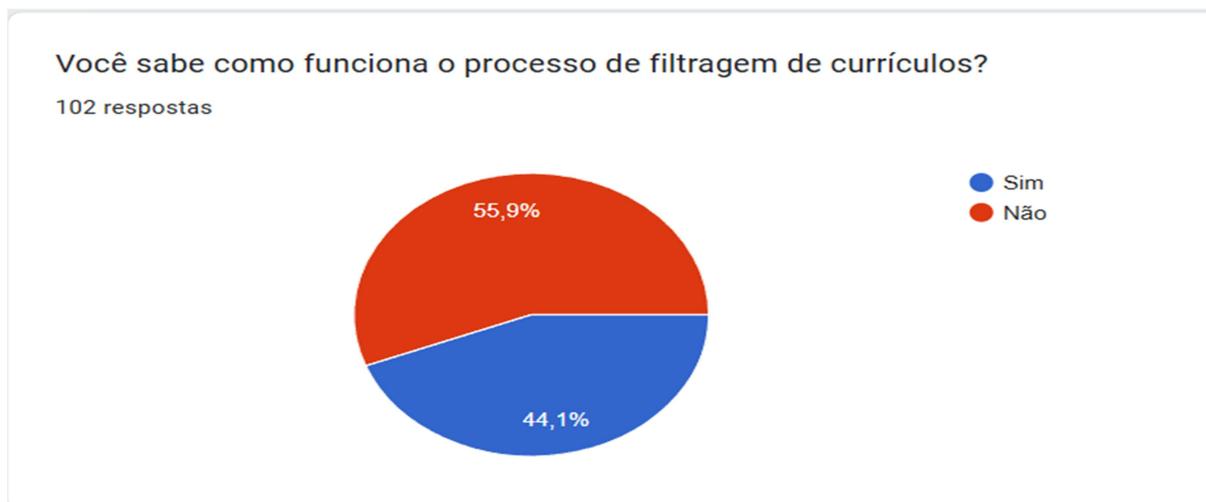
102 respostas



Fonte: Dos autores, 2025.

Em relação à melhoria nos processos seletivos com a implementação da Inteligência Artificial, aproximadamente 94,1% dos entrevistados acreditam que a implementação da I.A na filtragem de currículos resultaria em melhorias nos processos seletivos, enquanto 5,9% acreditam que não haveria melhorias.

### Gráfico 3 – Você sabe como funciona o processo de Filtragem de currículos?



Fonte: Dos autores, 2025.

Das 102 respostas obtidas, 55,9% afirmaram não saber como funciona o processo de filtragem de currículos, enquanto 44,1% declararam que sabem.

### Gráfico 4 – Você acredita que um site próprio para a filtragem de currículos ajudaria nesse processo?

Você acredita que um site próprio para a filtragem de currículos ajudaria nesse processo?

102 respostas



Fonte: Dos autores, 2025.

Das 102 respostas obtidas, 89,2% dos participantes acreditam que a criação de um site próprio para a filtragem de currículos poderia tornar o processo seletivo mais eficiente. Em contrapartida, 6,9% dos entrevistados consideram que essa abordagem não traria benefícios, enquanto 0,04% afirmaram não saber se a iniciativa seria útil.

## 6. RESULTADOS OBTIDOS

Os resultados da pesquisa sobre a filtragem de currículos e a implementação da IA no RH. Com base em 102 respostas, a maioria das opiniões foi positiva em relação à IA e sua implementação. Esses dados não refletem apenas a opinião dos participantes, mas também destacam seu conhecimento e consciência sobre a influência da tecnologia no recrutamento. Assim, a pesquisa enfatiza a necessidade de maior transparência e educação sobre os métodos de recrutamento, além de ressaltar a IA como uma ferramenta útil para otimizar a triagem de candidatos.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o que foi abordado, aliando as pesquisas de campo com os questionários feito via *Google Forms*, verificou-se que com a implementação de

tecnologias avançadas na filtragem de currículos no RH, seria possível alcançar uma série de benefícios para aprimorar o processo de seleção de candidatos. Em suma, o site irá reduzir o tempo gasto nos processos seletivos, permitindo que os profissionais de RH aprimorem as atividades para admissão e identificação dos candidatos mais qualificados para as vagas disponíveis de forma rápida e precisa. Isso não só irá economizar tempo, mas também garantir que os melhores talentos sejam identificados e contratados. Outro ponto primordial é a experiência positiva e transparente que é esperada que os candidatos obtenham durante todo o processo de seleção, sendo informados rapidamente sobre o status de suas candidaturas e tendo acesso a informações claras sobre as vagas, salientando que não se exclui a análise do desempenho humano em conjunto com o aplicativo desenvolvido.

Por fim, com a implementação do protótipo de um site funcional, espera-se que os melhores dados sejam filtrados e trazidos através de análises valiosas sobre o processo de seleção. O que permitiria a empresa tomar decisões mais informadas e assertivas acerca das candidaturas e ajuste suas estratégias de RH de acordo com as necessidades do mercado e da própria empresa.

### **The Application of Artificial Intelligence in Résumé Screening**

The objective of this article is to present the positive and negative aspects of implementing artificial intelligence in résumé screening through an application. This aims to reduce human resources staff exhaustion and improve time management during the screening process and the analysis of diverse profiles, allowing for a more competent and responsible selection of candidates within the company. In this way, the selection process would be optimized, enabling the company to contact the most suitable candidate in an ethical and responsible manner.

Keywords: Artificial intelligence. Résumé screening. Human resources. Selection.

## 8. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Diário Oficial da União, Brasília, 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 12 mai. 2025.

DELOITTE. **Stepping into the future: the rise of AI and automation in HR.** [S.l.], 2024.

KORINEK, A.; JUELFS, M. **Preparing for the (Non-Existent?) Future of Work.** NBER Working Papers, 2022.

MCCORDUCK, P. **Machines Who Think: A Personal Inquiry Into the History And Prospects of Artificial Intelligence.** 2004.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **The promise and challenge of the age of artificial intelligence.** 2018.

NG, A. **Artificial Intelligence is the New Electricity.** Disponível em: <https://www.gsb.stanford.edu/insights/andrew-ng-why-ai-new-electricity>, 2017.

RACHELS, J. **Elementos da filosofia moral.** 2004.

TURING, A. M. **On Computable Numbers, with an Application to the Entscheidungsproblem.** Proceedings of the London Mathematical Society, 1936.