

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
ETEC Philadelpho Gouvêa Netto  
Técnico em Recursos Humanos

## **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS**

Caline Débora Rodrigues Araújo dos Santos\*

Lara Beatriz Oliveira Veloso\*\*

Matheus Felipe Ceni de Souza\*\*\*

**Resumo:** O presente trabalho analisa a aplicação da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção de pessoas, destacando seus benefícios, desafios e implicações éticas. A pesquisa discute como a IA tem transformado o setor de Recursos Humanos ao tornar as etapas mais ágeis, econômicas e precisas, contribuindo para uma gestão mais eficiente de talentos. Contudo, também aborda as limitações da tecnologia, como o viés algorítmico, a ausência de sensibilidade humana e as dificuldades em avaliar competências comportamentais. O estudo reforça a importância da supervisão humana e da conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), ressaltando que a integração entre tecnologia e análise crítica é essencial para garantir processos seletivos justos, éticos e inclusivos. Conclui-se que a IA, quando utilizada de forma responsável, pode inovar o recrutamento sem substituir o olhar humano, fundamental para uma gestão de pessoas equilibrada e humanizada.

**Palavras-chave:** inteligência Artificial; recrutamento; recursos humanos.

### **1 INTRODUÇÃO**

Segundo Chiavenato (2006, p.154), “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.” Ainda segundo Chiavenato (2006, p.172)

---

\* Técnico em Recursos Humanos, Etec Philadelpho Gouvêa Netto, calinearaaujo@hotmail.com

\*\*Técnico em Recursos Humanos, Etec Philadelpho Gouvêa Netto, larabeatrizoliveiraveloso@gmail.com

\*\*\* Técnico em Recursos Humanos, Etec Philadelpho Gouvêa Netto, matheusfelippe94@gmail.com

“a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem, da entrada, de classificação e, portanto, restritiva.”

Nos últimos anos, os processos de recrutamento e seleção vêm sofrendo constantes transformações através da implementação da Inteligência Artificial (IA) com o intuito de tornar as etapas mais rápidas, econômicas e estratégicas. Contudo, mesmo com os avanços e benefícios proporcionados, ainda existem pontos de atenção importantes relacionados à ética, à imparcialidade ao impacto da ausência do julgamento humano em certas decisões e a dificuldade de implementação da IA das empresas e a dificuldade da inserção dos futuros possíveis candidatos neste processo.

O presente artigo tem como finalidade explorar os efeitos da utilização da IA e da automação nos processos de recrutamento e seleção, investigando suas principais vantagens e as limitações e riscos associados. Serão discutidas questões como possíveis falhas nos algoritmos, ocorrência de vieses discriminatórios e a necessidade de manter a presença humana para garantir uma análise mais sensível e justa dos candidatos. Além disso, será debatido o papel da ética no desenvolvimento e na aplicação dessas soluções tecnológicas dentro do contexto organizacional.

A proposta deste estudo é realizar uma reflexão crítica sobre como a tecnologia pode ser incorporada aos processos de forma responsável e equilibrada, reforçando que, embora as ferramentas digitais ofereçam grandes avanços, o olhar humano ainda é indispensável para uma seleção eficaz e humanizada.

## 2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O termo inteligência artificial apareceu pela primeira vez em 1956 durante a conferência de Dartmouth. O professor John McCarthy usou o termo para descrever o objetivo de criar máquinas capazes de exibirem inteligência similar à humana.

Com constantes aprimoramentos e marcos, como a apresentação do GPT-3 (*Generative Pre-trained Transformer*) pela OpenAI (2020), uma ferramenta capaz de gerar texto semelhante ao humano, participar de conversas, traduzir idiomas e

outras atividades, a inteligência artificial passou a fazer parte da realidade da área dos recursos humanos.

No presente trabalho iremos discorrer sobre os benefícios e malefícios da implementação da inteligência artificial na área do recrutamento e seleção.

### **3 PONTOS POSITIVOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A IA se consolidou como uma ferramenta estratégica para otimizar os processos de recrutamento e seleção, trazendo ganhos significativos em eficiência, agilidade e qualidade das contratações. Por meio de sistemas automatizados, é possível realizar a triagem de currículos de forma rápida e precisa, identificando candidatos que atendem melhor aos requisitos das vagas e reduzindo o tempo dedicado a tarefas operacionais repetitivas.

Outro benefício relevante é a capacidade de analisar grandes volumes de dados, permitindo cruzar informações sobre competências, experiências e comportamentos, o que aumenta a assertividade na escolha dos profissionais. Além disso, a IA possibilita a aplicação de testes online, entrevistas automatizadas e análise de perfil comportamental, fornecendo *insights* valiosos para os recrutadores.

A tecnologia também contribui para a economia de recursos, já que a automação diminui custos com etapas presenciais desnecessárias e otimiza a gestão de tempo das equipes de Recursos Humanos (RH). Somam-se a isso os relatórios e indicadores gerados pelas plataformas de IA, que auxiliam na tomada de decisões estratégicas e no acompanhamento do desempenho dos processos seletivos.

Em síntese, a utilização da IA no recrutamento e seleção favorece contratações mais rápidas, criteriosas e alinhadas às necessidades organizacionais, sem deixar de lado a importância da análise humana para garantir processos justos e humanizados.

## 4 PONTOS NEGATIVOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A inteligência artificial vem transformando significativamente os processos de recrutamento e seleção, tornando-os mais ágeis, automatizados e eficientes. No entanto, apesar dos benefícios, é necessário considerar riscos e limitações que podem comprometer a imparcialidade e a equidade das decisões.

Um dos principais desafios está relacionado ao viés algorítmico. Como os sistemas de IA são programados e treinados a partir de dados históricos, eles podem reproduzir preconceitos presentes nesses conjuntos de informações, afetando diretamente a análise dos candidatos. De acordo com a pesquisadora Humberta Silva (USP, 2025), “a inteligência artificial não é neutra, pois carrega os vieses de quem a programa e dos dados que a alimentam”. Isso significa que, caso haja desigualdades ou estereótipos nos dados, os resultados podem reforçar discriminações, ocasionando redução da diversidade nas contratações, erros de avaliação e até um distanciamento do olhar humano no processo seletivo.

Entre os impactos negativos, destaca-se a possibilidade de candidatos serem prejudicados por fatores como gênero, raça, classe social ou local de origem, quando os sistemas não são devidamente ajustados. Além disso, a utilização da IA de forma totalmente automatizada pode deixar de considerar aspectos subjetivos relevantes, como experiências pessoais, competências socioemocionais e habilidades comportamentais, que muitas vezes só um recrutador humano consegue identificar.

Diante disso, torna-se indispensável que a aplicação da IA no recrutamento e seleção seja acompanhada por supervisão humana. A combinação entre tecnologia e análise crítica dos profissionais de Recursos Humanos é essencial para evitar injustiças e garantir decisões mais equilibradas. Recomenda-se, ainda, a realização de avaliações periódicas dos sistemas, bem como o treinamento constante das equipes, assegurando que os processos sejam justos, transparentes e inclusivos.

## 5 DESAFIOS E LIMITAÇÕES DA IA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A utilização da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção tem se tornado cada vez mais comum, especialmente em empresas que lidam com um grande volume de candidatos e buscam acelerar a triagem de currículos. Embora essa tecnologia proporcione ganhos significativos em termos de agilidade e organização, ainda enfrenta desafios e limitações relevantes, o que reforça a importância da intervenção humana no processo seletivo.

Um dos principais obstáculos está relacionado à avaliação de competências comportamentais, também conhecidas como *soft skills*, que são essenciais para o desempenho profissional. Habilidades como empatia, comunicação, liderança e capacidade de adaptação ainda não podem ser plenamente analisadas por algoritmos.

Em alguns casos, candidatos tecnicamente qualificados são descartados pelos sistemas automatizados por não utilizarem determinadas palavras-chave ou por apresentarem currículos fora de um formato predefinido, mesmo possuindo características interpessoais valiosas.

Outro ponto crítico refere-se à dependência de dados históricos para o treinamento dos algoritmos. Quando essas bases de dados contêm vieses - sejam eles de gênero, idade ou formação acadêmica - há um risco considerável de reprodução de padrões discriminatórios. Isso significa que, sem a devida supervisão humana, a IA pode favorecer determinados perfis em detrimento de outros igualmente qualificados, comprometendo a diversidade e a inclusão nos ambientes organizacionais.

Dessa forma, a atuação do recrutador humano permanece fundamental. Cabe a ele(a) ajustar os sistemas, garantir justificativas transparentes nas escolhas e equilibrar a eficiência tecnológica com decisões éticas e justas. A colaboração entre inteligência artificial e inteligência humana é, portanto, indispensável para um processo seletivo mais completo, ético e eficaz.

## 6 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS

A aplicação da Inteligência Artificial (IA) em processos de recrutamento e seleção, embora traga ganhos de eficiência, suscita preocupações éticas e legais significativas. Um dos principais riscos é o viés algorítmico: como os sistemas são treinados a partir de dados históricos, tendem a reproduzir preconceitos existentes, o que pode gerar discriminação contra determinados grupos sociais. Isso compromete tanto a diversidade quanto a equidade no ambiente corporativo.

Outro desafio é a limitação da IA em avaliar competências subjetivas, como empatia, criatividade e habilidades socioemocionais, que frequentemente são decisivas no desempenho profissional. A ausência de sensibilidade humana pode resultar em processos seletivos desumanizados e na exclusão de candidatos que possuem potencial, mas não atendem a critérios automatizados.

Do ponto de vista jurídico, o uso da IA precisa estar em conformidade com legislações como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que estabelece princípios de transparência, consentimento e responsabilidade no tratamento de informações pessoais. Além disso, há um debate crescente sobre a necessidade de regulamentações específicas para IA, a fim de garantir que decisões automatizadas sejam auditáveis e justas.

Portanto, a integração da tecnologia aos processos de RH deve ocorrer com cautela. É indispensável manter supervisão humana, auditorias frequentes dos algoritmos e práticas de governança de dados. Dessa forma, é possível aproveitar os benefícios da IA sem renunciar a valores éticos, da justiça social e da conformidade legal.

## 7 FERRAMENTAS E TECNOLOGIAS DA IA UTILIZADAS NO RECRUTAMENTO

Gupy - Criada em 2015, em São Paulo, a Gupy conta com agentes de IA nos processos de recrutamento e seleção.

Inhire - Funcionando como uma extensão do Google Chrome, o Inhire conta com triagem por IA, aplicação de testes técnicos e comportamentais (DISC) e

transcrição de entrevistas feita por IA.

**Pandapé** - É o software mais popular da América Latina. Filtra candidatos através de perguntas eliminatórias e conta com uma IA que cruza automaticamente os dados dos candidatos com os requisitos da vaga. Possui como clientes: Nestlé, Outback, Panasonic, Amil, Carrefour, Cobasi, Vigor, Starbucks e Ifood. Além disso, seu site conta alguns cases de sucesso. Como o da PepsiCo, que aumentou sua representatividade feminina nas contratações em 63% e o da Eskala, que durante a Pandemia de COVID-19 e a necessidade de se adequar à LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) se viu em um cenário de necessidade de minimizar o contato físico no processo de seleção e zerar o recebimento de currículos em papel. Obtendo sucesso em ambos os objetivos, a Eskala passou a ter um alinhamento de fit cultural em 100% nas contratações.

**Quickin** - Conta com uma IA que cria descrições de cargos, avaliações complementares automatizadas e uma ferramenta que cria um índice de compatibilidade do candidato para a vaga. Conta com clientes como: Nexer, StartSe, Devos, Vertico, NPW e outras empresas da área de tecnologia.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inteligência artificial (IA) vem ganhando destaque no setor de recursos humanos, nos processos de recrutamento e seleção. O avanço tecnológico nas empresas levanta questionamentos relevantes precisam ser analisados, com visão estratégica, ética e humana.

Utilizar a IA de forma responsável é essencial para garantir que os processos não desumanizem candidatos ou substituam a sensibilidade humana, na tomada de decisões.

Além disso, a implementação da IA nas empresas enfrenta, fatores limitantes, como o custo, falta de capacitação dos profissionais de RH e a resistência à mudança. Superar esses obstáculos exige planejamento, investimento e uma cultura organizacional voltada a inovação.

Os benefícios da IA no recrutamento e seleção, são promissores: agilidade nos processos, economia de tempo e recursos, análise rápida, contudo é preciso analisar os principais efeitos desse uso, como dependência de algoritmos nas decisões.

Conclui-se então, que a Inteligência Artificial (IA) pode ser integrada ao Recursos Humanos de forma ética, estratégica e eficaz, trazendo inovação sem abrir mão, dos valores humanos, que são fundamentais para uma gestão de pessoas responsável e inclusiva.

## REFERÊNCIAS

BARREDO Arrieta, A. et al. (2020). **Explainable Artificial Intelligence (XAI): Concepts, taxonomies, opportunities and challenges toward responsible AI.** Information Fusion, 58, 82–115. <https://doi.org/10.1016/j.inffus.2019.12.012>

BLUMEN, Daniel; CEPELOS, Vanessa Martines. **Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S):** benefícios, tendências e resistências. Revista CEBAPE, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 1-22, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/?lang=pt>. Acesso em: 7 nov. 2025.

BRASIL. (2018). *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018)*. Presidência da República. 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: 7 nov. 2025.

CHIAVENATO, I. (2006). **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

DS Academy. **A IA generativa pode estar criando mais trabalho para os seres humanos**. Blog DS Academy, [S. I.]. Disponível em: <https://blog.dsacademy.com.br/a-ia-pode-estar-criando-mais-trabalho-para-os-seres-humanos/>. Acesso em: 07 nov. 2025.

Floridi, L., & Cowls, J. (2019). *A Unified Framework of Five Principles for AI in Society. Harvard Data Science Review*. Disponível em: <https://doi.org/10.1162/99608f92.8cd550d1>. Acesso em: 7 nov. 2025.

SILVA, H. (2023). Inteligência Artificial e vieses nos processos seletivos. *Cadernos de Pedagogia*, 15(4), 45-58. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/15489/8650>. Acesso em: 7 nov. 2025.

USP (2025). **IA em processo seletivo pode reduzir diversidade e desumanizar seleção**. *Jornal da USP*. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ia-em-processo-seletivo-pode-reduzir-diversidade-e-desumanizar-selecao/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

VASCONCELLOS, Liliana. **IA em processo seletivo pode reduzir diversidade e desumanizar seleção.** Jornal da USP, São Paulo: Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, 21 jul. 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ia-em-processo-seletivo-pode-reduzir-diversidade-e-desumanizar-selecao/>. Acesso em: 07 nov. 2025.