

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ

ADRIELLY SOUSA DE ANDRADE
HILARY LOANI DA SILVA TRINDADE
LUANA PEREIRA DA PAZ
LUCAS FELIPE DA SILVA ARAUJO
VITORIA DE LIMA OLIVEIRA

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECURSOS HUMANOS: COMO A IA PODE
OTIMIZAR O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO**

Mauá – SP
Dezembro/2025

**ADRIELLY SOUSA DE ANDRADE
HILARY LOANI DA SILVA TRINDADE
LUANA PEREIRA DA PAZ
LUCAS FELIPE DA SILVA ARAUJO
VITORIA DE LIMA OLIVEIRA**

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECURSOS HUMANOS: COMO A IA PODE
OTIMIZAR O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Orientadora do projeto: Prof.^a Ma. Cláudia
Emanoela Bonfim

Mauá – SP
Dezembro/2025

ADRIELLY SOUSA DE ANDRADE
HILARY LOANI DA SILVA TRINDADE
LUANA PEREIRA DA PAZ
LUCAS FELIPE DA SILVA ARAUJO
VITORIA DE LIMA OLIVEIRA

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECURSOS HUMANOS: COMO A IA PODE
OTIMIZAR O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em: 02/12/2025.

Banca examinadora:

Prof.^a Ma. Cláudia Emanoela Bonfim, ETEC de Mauá – Orientadora

Prof.^a Esp. Elisângela Aparecida Ribeiro, ETEC de Mauá – Avaliador

Prof. Esp. Carlos Antônio de Souza, ETEC de Mauá – Avaliador

Este trabalho é dedicado aos professores que nos apoiaram com o processo de criação do nosso TCC, além de fornecer seu tempo para nos ajudar a desenvolvê-lo da melhor forma.

Agradecemos aos Professores da ETEC de Mauá pela dedicação, pelos ensinamentos compartilhados e pelo apoio constante que tornaram este trabalho possível. Manifestamos também nossa gratidão aos amigos que contribuíram com divulgações e materiais essenciais para a construção desta pesquisa. E, de forma especial, agradecemos às nossas famílias, que nos ofereceram incentivo, compreensão e força em cada etapa do processo. Sem o apoio de cada um de vocês, este trabalho não teria se concretizado.

“Boa gestão é a arte de tornar os problemas tão interessantes e suas soluções tão construtivas que todos vão querer trabalhar e lidar com eles.”

PAUL HAWKEN

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como tema “Inteligência Artificial e Recursos Humanos: Como a IA pode otimizar o recrutamento e seleção” e aborda, de forma específica, como a utilização da inteligência artificial pode aprimorar a gestão de talentos por meio de processos mais eficientes de recrutamento e seleção em grandes e pequenas empresas. Em um cenário corporativo cada vez mais dinâmico e competitivo, grandes empresas enfrentam desafios complexos no processo de recrutamento e seleção de talentos. O crescimento no número de candidaturas, a necessidade de identificar perfis alinhados à cultura organizacional e a pressão por mais diversidade e inclusão tornam esse processo ainda mais exigente. Diante disso, surge a questão: de que forma os recrutadores de grandes empresas podem utilizar a inteligência artificial para enfrentar esses desafios? Essa problematização levanta reflexões importantes sobre o papel da tecnologia na gestão de pessoas, os limites éticos do uso de algoritmos e a possível transformação do olhar humano no processo seletivo. Trata-se de um debate que envolve não apenas eficiência, mas também responsabilidade e visão estratégica. Para aclarar tal divergência, um dos propósitos deste trabalho é o uso da IA na área administrativa com ênfase no auxílio de processos seletivos. Utilizamos uma abordagem metodológica mista, combinando pesquisas exploratórias, bibliográficas e documentais, com métodos qualitativos e quantitativos. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários online aplicados a recrutadores de grandes empresas, com o objetivo de identificar e quantificar as principais dificuldades enfrentadas na gestão de talentos. A pesquisa revelou que as empresas abordadas no estudo, em sua maioria, usam um modelo híbrido de recrutamento, combinando métodos tradicionais e digitais. Um dos Setores comentados pelos participantes da pesquisa, foi o da construção civil, que acreditam ainda depender dos métodos tradicionais. Já as principais dificuldades citadas foram a falta de candidatos qualificados, desinteresse por vagas e lentidão no processo. A IA é vista pela maioria das empresas participantes como uma ferramenta útil para agilizar etapas objetivas, ressaltando que a avaliação humana continua sendo essencial. A aceitação da IA é positiva, considerada uma aliada para tornar o recrutamento mais eficiente.

Palavras-chave: IA. Gestão de recursos humanos. Processo de seleção. Recrutamento.

ABSTRACT

This undergraduate thesis, titled "Artificial Intelligence and Human Resources: How AI Can Optimize Recruitment and Selection," specifically addresses how the use of artificial intelligence can improve talent management through more efficient recruitment and selection processes in large and small companies. In an increasingly dynamic and competitive corporate landscape, large companies face complex challenges in the talent recruitment and selection process. The growth in the number of applications, the need to identify profiles aligned with the organizational culture, and the pressure for greater diversity and inclusion make this process even more demanding. Given this, the question arises: how can recruiters in large companies use artificial intelligence to meet these challenges? This problem raises important reflections on the role of technology in people management, the ethical limits of using algorithms, and the possible transformation of the human perspective in the selection process. This is a debate that involves not only efficiency but also responsibility and strategic vision. To clarify this divergence, one of the purposes of this work is the use of AI in the administrative area, with an emphasis on assisting in selection processes. We used a mixed methodological approach, combining exploratory, bibliographic, and documentary research with qualitative and quantitative methods. Data collection was carried out through online questionnaires applied to recruiters from large companies, with the aim of identifying and quantifying the main difficulties faced in talent management. The research revealed that the companies addressed in the study mostly use a hybrid recruitment model, combining traditional and digital methods. One of the sectors mentioned by the research participants was the construction industry, which they believe still depends on traditional methods. The main difficulties cited were the lack of qualified candidates, disinterest in vacancies, and slowness in the process. AI is seen by most participating companies as a useful tool to speed up objective steps, emphasizing that human evaluation remains essential. The acceptance of AI is positive, considered an ally to make recruitment more efficient.

Keywords: AI. Human resource management. Selection process. Recruitment.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Nome dos profissionais	28
Quadro 2 - Cargo dos profissionais.....	29
Quadro 3 - Empresa de atuação dos profissionais	30
Quadro 4 - Métodos de recrutamento e seleção utilizados	31
Quadro 5 - Principais dificuldades no recrutamento e na seleção.....	32
Quadro 6 - Percepção da eficácia no processo atual	33
Quadro 7 - Estratégias de seleção de talentos	35
Quadro 8 - Satisfação com o processo atual e possíveis melhorias	37
Quadro 9 - Percepção sobre o uso da Inteligência Artificial no recrutamento.....	39
Quadro 10 - Apoio à integração da Inteligência Artificial no trabalho	41
Quadro 11 - Opinião sobre o apoio do Guia de triagem com IA.....	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EUA	Estados Unidos da América
IA	Inteligência Artificial
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
RH	Recursos Humanos
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	13
1.1.	Justificativa.....	13
1.2.	Problematização.....	14
1.3.	Hipótese	14
1.4.	Objetivo.....	14
1.5.	Objetivos específicos.....	14
1.6.	Metodologia.....	14
1.7.	Estrutura do projeto.....	15
2.	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA ADMINISTRAÇÃO	17
2.1.	Origem da administração.....	17
2.2.	Teorias da administração	17
2.3.	Tendências	20
2.4.	Perfil do profissional	21
2.5.	O administrador no futuro	21
3.	ESTUDO DA ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS.....	22
3.1.	Processos seletivos.....	22
3.2.	Aplicação da IA em negócios.....	23
4.	REFERENCIAL TEÓRICO: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	25
4.1.	O que é a IA?	25
4.2.	Exemplos do uso da IA	25
5.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
6.	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	27
7.	PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	44
7.1.	Justificativa da proposta	44
7.2.	Objetivo da proposta	45
7.3.	Descrição da proposta.....	45
7.4.	Público-alvo.....	46
7.5.	Etapas de implementação.....	47
7.6.	Resultados esperados	48
7.7.	Viabilidade.....	49

CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 51

REFERÊNCIAS..... 53

1. INTRODUÇÃO

A gestão de talentos é um conjunto de ações voltadas à atração e retenção dos melhores profissionais do mercado. Assim, esse esforço garante resultados superiores para a organização, além de uma equipe engajada e feliz (SIQUEIRA, 2020).

A adoção de ferramentas como aprendizado de máquina como a IA generativa está otimizando os fluxos de contratação, reduzindo custos e aprimorando a experiência de recrutadores e candidatos. Na prática, essas tecnologias permitem automatizar tarefas como triagem inicial de currículos e avaliação de competências, liberando os profissionais para se dedicarem a atividades mais estratégicas, como engajamento com candidatos e desenvolvimento de talentos.

Outra grande vantagem da IA no recrutamento é a sua capacidade de descobrir talentos passivos — profissionais que ainda não estão buscando novas oportunidades. Analisando dados de redes sociais e plataformas públicas, a tecnologia pode identificar potenciais candidatos e construir etapas de talentos para necessidades futuras. Esse recurso torna o processo de atração mais estratégico, permitindo que as empresas se antecipem às demandas de mercado (EXAME SOLUTIONS, 2025).

1.1. Justificativa

A IA pode automatizar as primeiras etapas de um processo de recrutamento, selecionando os perfis mais relevantes e que se enquadram de acordo com a descrição da vaga, assim diminuindo significativamente o tempo que seria necessário para uma pessoa realizar esta tarefa. Também pode contribuir para a redução de preconceitos e vieses inconscientes durante o processo seletivo, onde o recrutador pode acabar beneficiando algum candidato sem considerar as habilidades do mesmo de forma justa, com base em critérios objetivos e relevantes para a função. O algoritmo da IA será atualizado e treinado constantemente para que ela possa realizar a sua devida tarefa de forma eficiente, justa e qualificada, sendo alimentada com dados recentes para que seja capaz de se adaptar às mudanças diante das necessidades da empresa e do mercado de trabalho. Além de identificar padrões de sucesso em

candidatos, essas capacidades preditivas ajudam em tomadas de decisões mais embasadas sobre quem possui o perfil ideal para uma determinada função (SIQUEIRA, 2020). Também a IA poderia automatizar os processos e atividades referentes a administração acadêmica, como por exemplo: elaborar horários de aulas, distribuir salas e laboratórios, definir calendários escolares, programar eventos e atividades extracurriculares, desenvolver funcionalidades e módulos para modernizar o sistema de administração (INSTITUTO FEDERAL RIO GRANDE DO NORTE, 2025).

1.2. Problematização

De que forma os recrutadores de grandes empresas podem utilizar a IA para enfrentar desafios na seleção e identificação de novos talentos?

1.3. Hipótese

a IA pode auxiliar na seleção de talentos através de procuras específicas de perfis profissionais desejados e esperados pela empresa, sendo configurada para exercer tal função.

Empregadores de grandes empresas enfrentam dificuldades no processo de seleção de novos talentos devido a grande quantidade de candidatos desqualificados para o cargo disponível.

1.4. Objetivo

O objetivo geral deste projeto é integrar a IA na área administrativa com ênfase no auxílio de processos seletivos.

1.5. Objetivos específicos

- Explicar os processos iniciais de seleção e triagem;
- Analisar como a identificação de candidatos competentes e capacitados de acordo com a descrição da vaga pode ser feita;
- Demonstrar como fomentar e se antecipar para as demandas de mercado;
- Propor estratégias para o recrutador nas etapas de contato com os candidatos.

1.6. Metodologia

Como metodologia nesse trabalho serão utilizadas pesquisas exploratórias, bibliográficas, documentais e abordagens qualitativas e quantitativas. Através de um

questionário online com os recrutadores, será feita a coleta de dados das organizações para gerar estatísticas, a respeito das dificuldades enfrentadas na gestão de talentos. Fazendo o uso da confidencialidade e anonimato para garantir a segurança e privacidade dos entrevistados, considerando a integridade dos métodos e na honestidade da exposição dos resultados.

1.7. Estrutura do projeto

O Capítulo 1 apresenta o tema central do trabalho, contextualizando a importância da gestão de talentos no cenário corporativo atual e evidenciando como a Inteligência Artificial tem se tornado uma ferramenta fundamental para otimizar os processos de recrutamento e seleção. São expostos também a justificativa, problematização, hipótese, objetivos gerais e específicos, além da metodologia que orienta o desenvolvimento da pesquisa.

O Capítulo 2 aborda a evolução histórica da administração, suas principais teorias e contribuições para o entendimento da gestão organizacional. São discutidas as abordagens clássicas e modernas, bem como as tendências atuais que impactam diretamente o perfil e as atribuições do administrador contemporâneo.

O Capítulo 3 aprofunda os conceitos relacionados à gestão de talentos, destacando sua evolução, importância estratégica e relação com os objetivos organizacionais. O capítulo também apresenta uma análise sobre os processos seletivos, seus métodos e desafios, além de introduzir como a tecnologia tem influenciado essa área.

O Capítulo 4 apresenta definições, princípios e aplicações da IA, com foco especial em seu uso no ambiente corporativo. São discutidas suas funcionalidades, benefícios, limitações, implicações éticas e exemplos reais de aplicação em empresas que utilizam algoritmos e sistemas inteligentes para automatizar processos de recrutamento e seleção.

O Capítulo 5 descreve o método adotado na pesquisa, caracterizado como estudo exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa. Detalha o público-alvo, os questionários aplicados, a forma de coleta de dados e os cuidados éticos envolvidos. Em seguida, apresenta os resultados obtidos, por meio de gráficos,

análises e interpretações que revelam percepções e desafios enfrentados pelos profissionais de RH entrevistados.

O Capítulo 6 apresenta o produto final desenvolvido pelo grupo: um guia prático baseado em IA para automatizar a triagem de currículos. São detalhadas a justificativa da proposta, objetivos, descrição técnica do guia e do prompt, público-alvo, etapas de implementação, resultados esperados e análise de viabilidade. O capítulo demonstra como a solução pode modernizar os processos seletivos, tornando-os mais ágeis, precisos e alinhados às necessidades organizacionais.

Por fim, o trabalho se encerra com as Considerações Finais, que sintetizam os resultados, destacam a importância da IA no recrutamento, reforçam a necessidade de equilíbrio entre tecnologia e análise humana e propõem a continuidade do estudo por meio do desenvolvimento futuro de uma plataforma ou aplicativo dedicado à triagem inteligente de talentos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA ADMINISTRAÇÃO

2.1. Origem da administração

A história da Administração surgiu há muitos séculos, mais precisamente no ano 5.000 a.C., na Suméria, quando seus antigos habitantes procuravam uma maneira para melhorar a resolução de seus problemas práticos. Assim, surgiu a arte e o exercício de administrar.

Na Alemanha e na Áustria, de 1550 a 1700, apareceu um grupo de professores e administradores públicos chamados de Fiscalistas ou Cameralistas. Os mercantilistas ou fisiocratas franceses valorizavam a riqueza física e o Estado, pois, ao lado das reformas fiscais, preconizavam uma administração sistemática, especialmente no setor público.

O fenômeno que provocou o surgimento da empresa e da moderna administração ocorreu no final do século XVIII e se estendeu ao longo do século XIX, chegando ao limiar do século XX. Esse fenômeno, que trouxe rápidas e profundas mudanças econômicas, sociais e políticas, chamou-se Revolução Industrial.

A moderna administração surgiu em resposta às duas consequências provocadas pela Revolução Industrial:

- a) Crescimento acelerado e desorganizado das empresas, que passaram a exigir uma administração científica capaz de substituir o empirismo e a improvisação.
- b) Necessidade de maior eficiência e produtividade das empresas, para enfrentar a intensa concorrência e competição no mercado.

É difícil precisar até que ponto os homens da Antiguidade, da Idade Média e até mesmo do início da Idade Moderna tinham consciência de que estavam praticando a arte de administrar.

2.2. Teorias da administração

No início do século XX, surge Frederick W. Taylor, engenheiro americano, que apresentou os princípios da Administração Científica e o estudo da administração como ciência.

Conhecido como o precursor da Teoria da Administração Científica, Taylor preconizava a prática da divisão do trabalho, enfatizando tempos e métodos a fim de assegurar seus objetivos: a máxima produção com o mínimo de custo, seguindo os princípios da seleção científica do trabalhador, do tempo padrão, do trabalho em conjunto, da supervisão e da ênfase na eficiência.

Talvez, a partir desse momento, tenha surgido também a preocupação com as relações humanas, onde o bem-estar dos trabalhadores era considerado um dos fatores para o bom funcionamento da organização e o alcance de seus objetivos.

Na Administração Científica de Taylor, a organização é comparada a uma máquina, que segue um projeto pré-definido. O salário é importante, mas não é fundamental para a satisfação dos funcionários. A organização é vista de forma fechada, desvinculada de seu mercado. A qualificação do funcionário passa a ser supérflua, consequência da divisão de tarefas executadas de maneira monótona e repetitiva. Além disso, a Administração Científica fez uso da exploração dos funcionários em prol dos interesses particulares das empresas.

Reconhece-se hoje que as propostas pioneiras de Taylor deflagraram uma febre de racionalização, preparando o terreno para o advento do Controle da Qualidade Total, ocorrido ao longo do pós-guerra.

As propostas básicas de Taylor incluem as cinco funções essenciais da gerência administrativa:

1. Planejar
2. Comandar
3. Organizar
4. Controlar
5. Coordenar

Paralelamente aos estudos de Taylor, Henri Fayol, que era francês, defendia princípios semelhantes na Europa, baseando-se em sua experiência na alta administração. Enquanto os altos executivos europeus estudavam os métodos de Taylor, os seguidores da Administração Científica só passaram a dar atenção à obra de Fayol quando ela foi publicada nos EUA.

O atraso na difusão generalizada das ideias de Fayol fez com que muitos estudiosos do pensamento administrativo desconhecessem seus princípios. Fayol relacionou 14 princípios básicos, que podem ser estudados de forma complementar aos de Taylor:

1. Divisão do trabalho
2. Autoridade e responsabilidade
3. Unidade de comando
4. Unidade de direção
5. Disciplina
6. Prevalência dos interesses gerais
7. Remuneração
8. Centralização
9. Hierarquia
10. Ordem
11. Equidade
12. Estabilidade dos funcionários
13. Iniciativa
14. Espírito de corpo

As cinco funções essenciais da gerência administrativa defendidas por Taylor já eram conhecidas e estudadas nas escolas de administração, sendo também os fundamentos da Teoria Clássica, defendida por Fayol. Essa teoria considera a obsessão pelo comando, a empresa como sistema fechado e a manipulação dos trabalhadores. Assim como a Administração Científica, desenvolveu princípios que buscavam explorar os trabalhadores.

Traçando um paralelo entre a Administração Científica, de Taylor, e a Administração Clássica, de Fayol, conclui-se que:

Enquanto Taylor estudava a empresa privilegiando as tarefas de produção, Fayol estudava a empresa privilegiando as tarefas da organização.

A partir de 1950, foi desenvolvida a Teoria Estruturalista, preocupando-se em integrar todas as teorias anteriores. Ela teve início com a Teoria da Burocracia, de

Max Weber, que se baseia na racionalidade e na adequação dos meios aos objetivos para alcançar o máximo de eficiência.

A partir de 1970, surgiu a Teoria de Sistemas, que passou a abordar a empresa como um sistema aberto, em contínua interação com o meio ambiente.

No final da década de 1970, foi desenvolvida a Teoria da Contingência, que considera que a empresa e sua administração são variáveis dependentes do ambiente externo. À medida que o meio ambiente muda, a empresa e sua administração também sofrem mudanças. Esse é o chamado fator externo

Assim, para encerrar, os princípios fundamentais das teorias de Taylor, Fayol, Mayo e Weber foram e serão sempre os pilares da evolução e desenvolvimento da ciência da administração. Eles continuam motivando e impulsionando estudos, pesquisas, trabalhos e obras de seus seguidores até os dias de hoje.

2.3. Tendências

A tecnologia vem transformando o mercado de trabalho. Com isso, métodos de atuação tradicionais são afetados, surgindo a demanda por novas abordagens de trabalho. Quem deseja seguir na carreira de Administração deve estar atento e preparado para as novas possibilidades da área.

Com a grave crise ambiental e climática, o mundo tem exigido das empresas um compromisso verdadeiro com a sustentabilidade. Os profissionais precisam estar atentos na necessidade de encontrar soluções para os desafios ambientais do planeta.

Em um mundo ainda desigual, é preciso olhar também para a sociedade, prezando a responsabilidade social.

Visando a gestão internacional, o profissional busca estratégias para se inserir no mercado global e alcançar competitividade. Nada mais justo do que utilizar e investir em tecnologia para melhorar resultados e alcançar metas de crescimento, por meio de inúmeras ferramentas que aumentam o rendimento das equipes e a oferta de produtos e serviços (CENTRO UNIVERSITÁRIO TIRADENTES, 2025).

2.4. Perfil do profissional

O administrador é quem gerencia pessoas, dinheiro, tecnologia e todos os recursos de uma organização, tendo sempre como base o planejamento estratégico e a missão da empresa.

Dessa forma, é essencial que ele seja uma pessoa organizada e planejada, que saiba lidar com metas, objetivos, prazos, planilhas, relatórios, diferentes demandas e possíveis contratempos. Proatividade, flexibilidade, criatividade e inovação também são características fundamentais para essa profissão (UNIVIÇOSA, 2025).

O administrador pode atuar na direção de diversas áreas, como Finanças, Marketing, Produção, Logística e Gestão de Pessoas. Para ter sucesso, ele deve desenvolver habilidades de liderança, gestão, empreendedorismo, tomada de decisões, negociação e desenvolvimento de estratégias, pois será responsável pelos resultados da empresa.

2.5. O administrador no futuro

O administrador do futuro precisa de uma educação que vá além do conhecimento técnico tradicional e se concentre no desenvolvimento de habilidades como liderança, trabalho em equipe, inovação e networking.

A formação em administração deve proporcionar um conhecimento mais amplo e generalista, permitindo ao profissional identificar rapidamente tendências relevantes e aplicá-las estrategicamente.

A inovação contínua e a adaptabilidade serão fundamentais para o administrador moderno, refletindo a evolução na forma como o conhecimento é adquirido e aplicado nos negócios.

3. ESTUDO DA ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas surgiu como resposta à evolução das práticas organizacionais ao longo do tempo. Inicialmente, no século XIX, a preocupação era com custos e controle, mas a evolução da área levou a uma abordagem mais estratégica e humanizada, com foco no desenvolvimento do capital humano e na melhoria do ambiente de trabalho. (EXAME, 2024)

Posteriormente, com a criação da CLT na década de 1930, houve a necessidade de se adequar às leis trabalhistas e um maior foco na relação entre a empresa e seus funcionários. (EQUIPO BETTERFLY, 2022)

Em 1970, a revolução digital e o acesso facilitado à informação transformaram a gestão de pessoas, com a necessidade de criar estratégias para manter os profissionais motivados e engajados. Com a inserção do RH no planejamento estratégico da organização na década de 80, buscava-se o alinhamento entre a gestão de pessoas e as estratégias organizacionais, trazendo consigo o aprimoramento do desenvolvimento do conhecimento e da capacidade dos colaboradores no século XXI, buscando um ambiente de trabalho mais satisfatório para todos. (SIQUEIRA, 2024).

Essa é uma área muito ampla, que envolve técnicas estratégicas para desenvolver e valorizar os colaboradores, impactando diretamente no engajamento e no desempenho do time.

Portanto, compreender seus pilares e sua importância é essencial, já que toda organização é formada por pessoas com diferentes habilidades e lacunas a serem preenchidas (SIQUEIRA, 2024).

3.1. Processos seletivos

No contexto empresarial, recrutamento e seleção é uma área de atuação de Recursos Humanos que tem como objetivo atrair, escolher e contratar a pessoa certa para uma vaga de emprego. (DIAS, 2025)

Os processos seletivos surgiram como uma necessidade natural da divisão do trabalho, evoluindo com a Revolução Industrial e a expansão do capitalismo. A necessidade de encontrar as pessoas mais adequadas para desempenhar tarefas

específicas, e posteriormente, a busca por profissionais alinhados com os objetivos estratégicos das empresas, impulsionou o desenvolvimento de métodos e ferramentas de recrutamento e seleção. (GLOCKCONSULTING, 2021)

3.2. Aplicação da IA em negócios

A inteligência artificial (IA) oferece diversas aplicações em negócios, desde a automação de processos e a análise de dados para tomada de decisão, até a personalização da experiência do cliente e a criação de novos produtos e serviços. (ZENDESK, 2025)

A inteligência artificial (IA) tem se tornado uma ferramenta essencial para empresas que buscam mais eficiência e inovação. Um de seus principais usos é na automação de tarefas repetitivas, como o gerenciamento de estoques, o processamento de faturas e o atendimento ao cliente, liberando tempo para atividades mais estratégicas (BRASIL, 2025). A IA também é fundamental na análise de dados, permitindo identificar padrões e tendências que auxiliam na tomada de decisões mais assertivas. (PUCRS ONLINE, 2025)

Outra aplicação importante é a personalização da experiência do cliente, com base na análise de dados de comportamento e preferências, o que melhora recomendações e aumenta a satisfação (DOCUSIGN, 2024). No setor de marketing e vendas, a IA ajuda a criar campanhas direcionadas, identificar leads qualificados e ajustar preços dinamicamente.

Ao automatizar processos, a IA contribui para a redução de custos e o aumento da produtividade. Ela também permite a criação de novos produtos e serviços, ao identificar oportunidades de mercado. No atendimento ao cliente, chatbots e assistentes virtuais oferecem suporte ágil e personalizado 24 horas por dia.

A IA ainda fortalece a segurança, detectando fraudes e monitorando riscos (BRASIL, 2024). Nos recursos humanos, ela automatiza etapas de recrutamento, seleção e treinamento (BLENDIT, 2024). Já em logística e transporte, a IA otimiza rotas, gerencia estoques e acompanha a cadeia de suprimentos. Na fabricação, é usada para prever falhas e melhorar a eficiência das máquinas (TODAY, 2025).

Com essas aplicações, a IA se destaca como uma aliada estratégica para a transformação digital e o crescimento sustentável das empresas.

4. REFERENCIAL TEÓRICO: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

4.1. O que é a IA?

É um ramo da ciência da computação que visa desenvolver sistemas e algoritmos que possam realizar tarefas que exigem inteligência humana, como aprender, raciocinar, resolver problemas e tomar decisões (GOOGLE, 2025).

Com maior desenvolvimento a partir da década de 1950, a inteligência artificial já faz parte da vida cotidiana das pessoas por meio dos assistentes de voz, dos mecanismos de pesquisa, dos carros autônomos e das redes sociais. Apesar de trazerem inúmeros benefícios e avanços importantes em diversas áreas, muito se debate a respeito dos limites éticos da inteligência artificial e do papel que elas desempenham na nossa sociedade atual.

O funcionamento da inteligência artificial, de maneira simplificada, acontece por meio da coleta e da combinação de um grande volume de dados seguido da identificação de determinados padrões nesse conjunto de informações. Com esse processo, que geralmente se dá mediante a utilização de algoritmos pré-programados, o software consegue tomar decisões e realizar tarefas de maneira autônoma.

Por mais que haja desvantagens, seus benefícios se sobressaem, trazendo maior eficácia na tomada de decisões e na execução de tarefas, podendo atuar de maneira ininterrupta, realizando tarefas repetitivas (GUITARRARA, 2025).

4.2. Exemplos do uso da IA

O uso da IA no RH é uma revolução que está redefinindo a forma como as empresas atraem, treinam e retêm talentos (RH, 2023). Empresas como Amazon, McDonald's, Chipotle, General Motors, Google e Unilever estão aderindo o uso de IA para gerenciar suas candidaturas, agendar entrevistas, avaliar candidatos e fazer a triagem de currículos (SANTIAGO, 2025).

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, uma vez que busca investigar e compreender como a Inteligência Artificial (IA) pode otimizar a gestão de talentos por meio dos processos de recrutamento e seleção em grandes empresas. Por se tratar de um tema em constante evolução e com múltiplas aplicações práticas, a abordagem exploratória permite uma análise mais ampla e flexível sobre o fenômeno estudado.

A população da pesquisa é composta por profissionais atuantes na área de Recursos Humanos (RH), especialmente aqueles diretamente envolvidos nos processos de recrutamento e seleção. A amostra foi definida com base em interações realizadas ampliadas através de networking com pessoas qualificadas e de fácil acesso, onde foram identificados e contatados profissionais que relataram enfrentar dificuldades nesses processos. A escolha desse método se justifica por sua facilidade de contato com o público-alvo.

Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizados questionários online. Os dados foram coletados ao longo do mês de setembro de 2025, por meio de um formulário digital, enviado aos participantes previamente selecionados. Até o momento, cinco entrevistas foram realizadas, além da aplicação de questionários, visando captar tanto dados objetivos quanto subjetivos relacionados às experiências dos profissionais com a utilização (ou ausência) de IA nos processos seletivos.

A análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo, com atenção especial às respostas que expressaram percepções negativas ou apontaram falhas nos métodos tradicionais de seleção. Essa abordagem permitiu identificar padrões, sentimentos e sugestões que podem contribuir para a compreensão do papel da IA nesse contexto.

Em relação aos aspectos éticos, todos os participantes da pesquisa manifestaram seu consentimento ao responder o formulário e/ou participar das entrevistas. O estudo assegura a confidencialidade e o anonimato das informações pessoais dos respondentes, priorizando exclusivamente a análise do conteúdo fornecido, sem qualquer exposição de identidade ou dados sensíveis.

6. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa com os 8 profissionais revelou que a maior parte das empresas utiliza um modelo híbrido de recrutamento e seleção, combinando práticas tradicionais (entrevistas presenciais e dinâmicas) com ferramentas digitais, especialmente para divulgação de vagas e triagem inicial de currículos. Contudo, setores como a construção civil ainda dependem fortemente de métodos tradicionais, devido ao perfil da mão de obra, com baixa escolaridade e pouco acesso às plataformas digitais.

Entre as principais dificuldades relatadas, destacam-se a escassez de candidatos qualificados, o desinteresse por determinadas funções e a morosidade do processo seletivo. Esses pontos indicam que há espaço para a tecnologia, sobretudo a inteligência artificial, contribuir para reduzir o tempo de recrutamento e aumentar a assertividade na escolha de candidatos.

Quanto à identificação de talentos, os participantes relataram priorizar competências técnicas e comportamentais, avaliando não apenas o currículo, mas também postura, comunicação e alinhamento cultural. Isso confirma que a IA pode otimizar etapas iniciais e objetivas, mas a análise humana continua indispensável para decisões finais que envolvem aspectos subjetivos.

Em relação à integração da IA, a aceitação foi amplamente positiva. Os respondentes reconhecem seu potencial para automatizar triagem de currículos, agendamento de entrevistas e análise de perfis, permitindo que os profissionais de RH concentrem esforços em atividades estratégicas. Além disso, a proposta de criação de um guia baseado em IA foi considerada promissora, vista como uma forma de padronizar processos e torná-los mais rápidos e eficazes.

Esses achados dialogam com a literatura ao evidenciar que a busca por competitividade e eficiência no mercado de trabalho passa necessariamente pelo investimento em tecnologia. Como afirmam os estudos: “Visando a gestão internacional, o profissional busca estratégias para se inserir no mercado global e alcançar competitividade. Nada mais justo do que utilizar e investir em tecnologia para melhorar resultados e alcançar metas de crescimento, por meio de inúmeras

ferramentas que aumentam o rendimento das equipes e a oferta de produtos e serviços” (CENTRO UNIVERSITÁRIO TIRADENTES, 2025).

Assim, conclui-se que a inteligência artificial é percebida não como substituta, mas como aliada no recrutamento e seleção, reforçando a importância de equilibrar a eficiência tecnológica com a avaliação humana.

Quadro 1 – Nome dos profissionais



Nome:
8 respostas
Viviane Ferraz
Cristiane Rodrigues da Silva
Vanessa C. Cordeiro
Thaís Pedroso
Matheus Alvim
Yasmin Coelho
Railon Mendes de Moura
Victor Oliveira

Fonte: Autoria própria, 2025.

O quadro 1 apresenta a identificação dos profissionais que participaram da pesquisa, evidenciando aqueles que disponibilizaram seu tempo para responder ao questionário e contribuir com o desenvolvimento do estudo.

Quadro 2 - Cargo dos profissionais

Cargo:
8 respostas
Analista de RH
Coordenadora de Rh
Assistente de Departamento Pessoal
Gerente de Recursos Humanos
Supervisor
Assistente de Recursos Humanos
Coordenador de Recursos Humanos
Encarregado administrativo

Fonte: Autoria própria, 2025.

O quadro 2 apresenta os cargos ocupados pelos profissionais que responderam ao questionário, evidenciando a variedade de funções envolvidas no processo de recrutamento e seleção. Essa diversidade contribui para uma análise mais ampla e representativa da realidade do RH nas organizações.

Quadro 3 - Empresa de atuação dos profissionais

Empresa em que trabalha:	
8 respostas	
	Metalcasty
	Casa das alianças
	SECONCI
	AlmavivA Experience
	Loja do Benefício
	R11 Travel Viagens e Turismo
	Etec Professora Maria Cristina de Medeiros
	Construcap

Fonte: Autoria própria, 2025.

O quadro 3 apresenta as empresas nas quais os profissionais atuam, permitindo identificar a diversidade de organizações que compõem a amostra da pesquisa.

Quadro 4 - Métodos de recrutamento e seleção utilizados

<p>Como sua empresa trabalha o processo de recrutamento e seleção, vocês utilizam métodos tradicionais ou práticas de recrutamento e seleção online, por exemplo?</p> <p>8 respostas</p> <p>A empresa realiza recrutamento e seleção de forma tradicional e online, escolhendo o método conforme o perfil e a necessidade da vaga.</p> <p>Atualmente, nossa empresa trabalha o processo de recrutamento e seleção de forma híbrida. Utilizamos métodos tradicionais, como entrevistas presenciais e dinâmicas em grupo, mas também incorporamos práticas online, principalmente para divulgação de vagas, triagem de currículos e entrevistas iniciais. Essa combinação facilita o alcance de mais candidatos e traz agilidade sem perder a proximidade no contato final.</p> <p>Os dois tipos, tanto entrevista online quanto presencial e mista também. Ex 1° etapa do recrutamento online e a entrevista com o gestor presencial ou vise versa.</p> <p>Sim</p> <p>Trabalhamos principalmente com práticas de recrutamento e seleção on-line, apenas fazendo uma breve entrevista pessoalmente</p>
<p>Como sua empresa trabalha o processo de recrutamento e seleção, vocês utilizam métodos tradicionais ou práticas de recrutamento e seleção online, por exemplo?</p> <p>8 respostas</p> <p>final.</p> <p>Os dois tipos, tanto entrevista online quanto presencial e mista também. Ex 1° etapa do recrutamento online e a entrevista com o gestor presencial ou vise versa.</p> <p>Sim</p> <p>Trabalhamos principalmente com práticas de recrutamento e seleção on-line, apenas fazendo uma breve entrevista pessoalmente</p> <p>Utilizamos plataformas digitais para a divulgação de vagas e o lado humano para recrutamento.</p> <p>Tradicional</p> <p>80% da mão de obra de nossa empresa são da construção civil, onde temos uma grande número de candidatos/profissionais com nível acadêmico inferior ao ensino fundamental, ou seja, difícil acesso a plataformas de emprego. Sendo assim, ainda utilizamos o método antigo, indicação de profissionais líderes.</p>

Fonte: Autoria própria, 2025.

O conjunto de respostas apresentados no quadro 4 mostra que as empresas estão adotando, em sua maioria, modelos híbridos de recrutamento e seleção, combinando práticas tradicionais, como entrevistas presenciais e dinâmicas em grupo, com métodos online, incluindo triagem de currículos, entrevistas iniciais e divulgação

de vagas pela internet. As empresas estão buscando flexibilidade e eficiência, ajustando o processo conforme a necessidade da vaga. A utilização de ferramentas digitais amplia o alcance e agiliza etapas iniciais, enquanto o contato presencial ainda é valorizado para decisões finais. Essa combinação demonstra uma tendência clara de modernização dos processos seletivos, sem abandonar totalmente os métodos tradicionais.

Quadro 5 - Principais dificuldades no recrutamento e na seleção

Quais dificuldades você enfrenta no processo de recrutar e selecionar candidatos?

8 respostas

A maior dificuldade é encontrar candidatos realmente qualificados para as vagas, porque muitas vezes o perfil não bate com o que a empresa precisa. Outra dificuldade é a questão do tempo, já que o processo pode ser demorado até achar a pessoa certa. E também existe o desafio de manter uma boa experiência para o candidato durante todas as etapas.

Falta de requisitos para as vagas disponíveis.

Candidatos preparados e que tenha o perfil da empresa

Dificuldade em encontrar não pessoas qualificadas mas interessadas em serem admitidas e se tornarem colaboradoras

O perfil de cada candidato

Demora e excesso de papéis

Atualmente a dificuldade é encontrar profissionais qualificados. Para o nosso segmento por exemplo, não temos pedreiros ou carpinteiro com idade inferior 25 anos.

Fonte: Autoria própria, 2025.

As respostas apresentadas no quadro 5 evidenciam que as empresas enfrentam desafios comuns e recorrentes no processo de recrutamento e seleção.

Entre as principais dificuldades destacam-se:

- Escassez de candidatos qualificados, tanto em termos técnicos quanto de compatibilidade com o perfil da empresa.
- Desalinhamento entre requisitos das vagas e as competências dos profissionais, o que torna o processo mais longo e trabalhoso.
- Baixa atratividade de algumas funções, o que dificulta encontrar candidatos realmente interessados e dispostos a permanecer na empresa.

- Excesso de burocracia e demora nas etapas, prejudicando a agilidade do processo e podendo afastar talentos.
- Dificuldades específicas de mercado, como falta de jovens qualificados em determinadas áreas técnicas.

No geral, o conjunto das respostas mostra que o maior desafio é equilibrar qualificação, perfil comportamental e disponibilidade de profissionais, ao mesmo tempo em que se busca um processo eficiente e acolhedor tanto para a empresa quanto para o candidato.

Quadro 6 - Percepção da eficácia no processo atual

Você acha que a forma como o recrutamento ocorre está sendo eficaz hoje em dia?

8 respostas

De forma geral, o processo tem sido eficaz, mas ainda enfrenta desafios, principalmente pela falta de candidatos qualificados e pelo baixo interesse em algumas vagas.

Sim, eu acredito que está sendo eficaz, principalmente porque usamos tanto o presencial quanto o online. Isso amplia o alcance, agiliza o processo e facilita achar candidatos que se encaixam melhor no perfil da vaga. Mas claro, sempre dá pra melhorar e adaptar conforme as mudanças do mercado.

Não

O recrutamento tem que ser adaptado conforme o perfil da vaga, não há como seguir um único modelo nos dias atuais

Acredito que tem muito a melhorar, um bom recrutamento beneficia não só os recrutadores e a empresa, mas todo o mercado de trabalho buscando pessoas dispostas e interessadas em trabalhar

Sim

Não, porque depende da candidatura do candidato

Fonte: Autoria própria, 2025.

No quadro 6 as respostas mostram uma percepção mista, mas com tendência positiva em relação à eficácia dos processos de recrutamento atuais. Os participantes reconhecem que há avanços importantes, especialmente com a combinação entre métodos presenciais e online, que ampliam o alcance e agilizam etapas.

Entretanto, também há consenso de que o processo ainda enfrenta desafios relevantes, como, Falta de candidatos qualificados; Baixo interesse em determinadas

vagas; Necessidade de adaptar o recrutamento conforme o perfil da função; Dependência da postura e engajamento do próprio candidato.

De modo geral, o grupo entende que o recrutamento atual funciona, mas ainda há espaço significativo para melhorias, sobretudo na personalização do processo e na capacidade de atrair profissionais mais alinhados às demandas do mercado.

Quadro 7 - Estratégias de seleção de talentos



Fonte: Autoria própria, 2025.

As respostas apresentadas no quadro 7 mostram que as empresas adotam estratégias variadas e complementares para selecionar talentos, com foco tanto na parte técnica quanto no comportamento e na compatibilidade com a cultura organizacional.

Entre os pontos mais recorrentes, destacam-se:

- Análise curricular e experiências prévias, para verificar se o candidato atende aos requisitos básicos da vaga.
- Entrevistas e testes, que ajudam a avaliar competências técnicas e comportamentais de forma mais profunda.
- Observação do alinhamento cultural, valorizando postura, comunicação e valores compatíveis com a empresa.
- Uso de perguntas situacionais, para entender como o candidato reage a cenários reais e desafios do dia a dia.
- Compreensão das motivações do candidato, como objetivos profissionais, estabilidade e interesse em crescer na área.
- Filtros iniciais de triagem, que otimizam o processo e ajudam a direcionar apenas candidatos mais preparados para as etapas seguintes.

No geral, as respostas mostram uma preocupação em realizar uma seleção mais completa, humana e estratégica, indo além do currículo e focando no que realmente torna alguém um bom talento a longo prazo.

Quadro 8 - Satisfação com o processo atual e possíveis melhorias

O processo utilizado para a seleção o ajuda ou você acha que poderia haver um método melhor?

8 respostas

- O processo atual ajudada, mas acredito que sempre pode ser aprimorado com novas ferramentas de triagem.
- O processo que usamos ajuda bastante, porque conseguimos avaliar os candidatos de forma equilibrada. Mas eu acredito que sempre pode haver melhorias, como investir em ferramentas tecnológicas que tornem a triagem mais rápida e em dinâmicas que mostrem melhor as habilidades comportamentais dos candidatos.
- Ajuda parcialmente, mas poderia, sim, ter métodos mais eficazes.
- Sempre é possível desenvolver um método novo
- Poderia haver um método melhor, mais autônomo, sem gastar tanta energia e tempo
- Ajuda, poderia, mas ajuda
- Sim, se houvesse concurso público definitivo, não haveria necessidade de contratar constantemente Professores.

Fonte: Autoria própria, 2025.

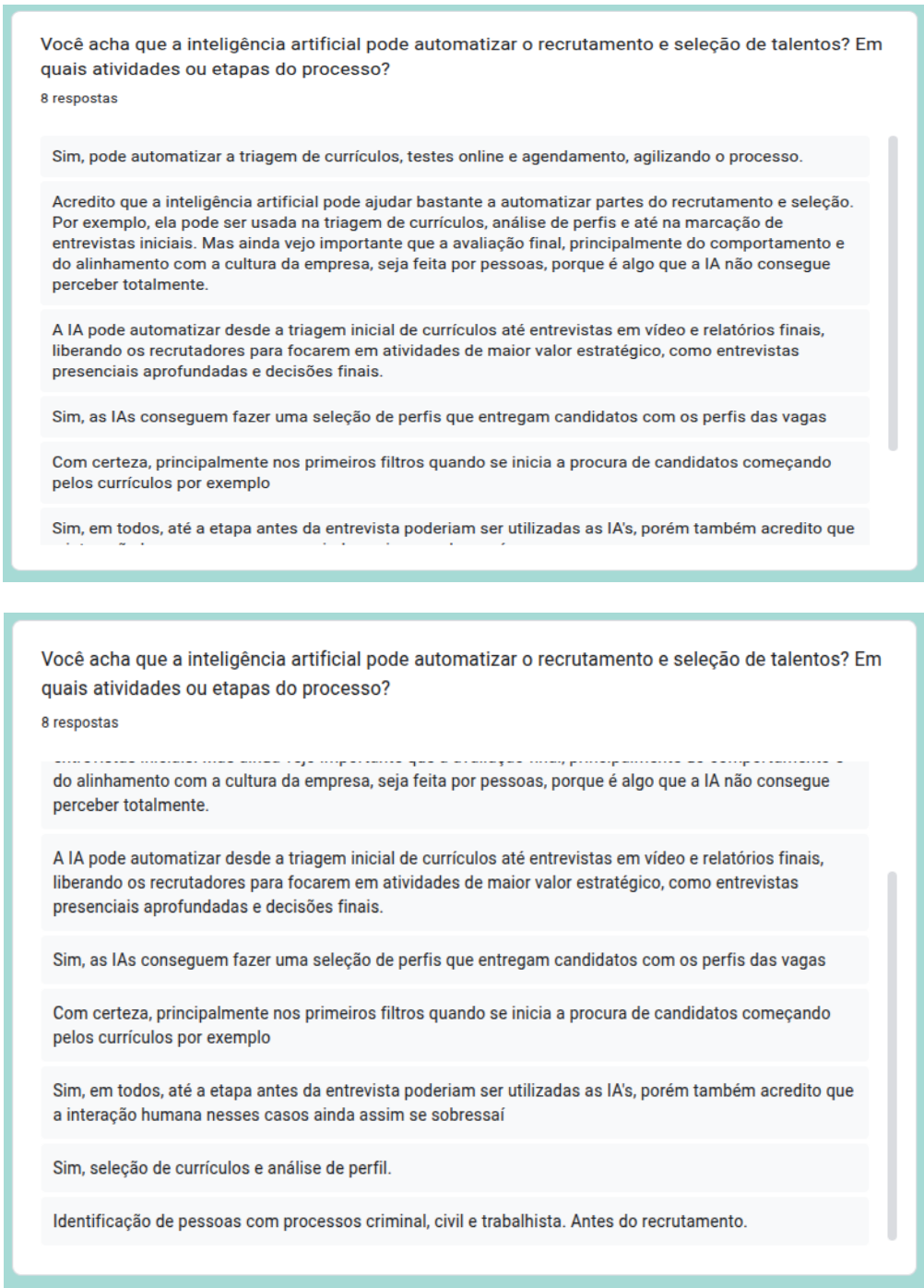
As respostas do quadro 8 mostram que, embora o processo de seleção atual ajude, há uma percepção geral de que ele pode e deve ser aprimorado. Os participantes reconhecem que os métodos utilizados funcionam em algum nível, mas ainda deixam lacunas, especialmente no que diz respeito à agilidade, precisão e uso de tecnologia.

Os principais pontos levantados são:

- O processo ajuda, mas é limitado, podendo ser mais eficiente e moderno.
- Há abertura para novas ferramentas de triagem, que tornem o processo mais rápido e assertivo.
- Alguns mencionam a necessidade de métodos mais autônomos, que reduzam gasto de tempo e energia.
- A adoção de tecnologias e dinâmicas comportamentais pode melhorar a avaliação dos candidatos.
- Há até comentários sobre soluções estruturais, como concursos públicos, que evitariam a rotatividade e a necessidade constante de seleção.

De forma geral, as respostas revelam uma visão consensual: o processo atual funciona, mas há espaço significativo para inovação, automação e melhorias que tornem o recrutamento mais eficaz e menos custoso.

Quadro 9 - Percepção sobre o uso da Inteligência Artificial no recrutamento



Fonte: Autoria própria, 2025.

O conteúdo geral do quadro 9 revela grande concordância entre os participantes de que a IA pode, sim, assumir várias etapas do processo seletivo — especialmente as mais operacionais.

- A triagem de currículos é a etapa mais citada. As pessoas afirmam que a IA pode filtrar candidatos com base em requisitos objetivos, economizando tempo para os recrutadores.
- Vários comentários mencionam que a IA pode comparar perfis de candidatos com o perfil ideal da vaga, entregando listas mais qualificadas.
- Algumas respostas sugerem que a IA pode ajudar em testes online, agendamentos e até análise preliminar de entrevistas em vídeo.
- Há um consenso de que a IA funciona muito bem nos estágios iniciais, como filtros automáticos e organização de informações.
- Destacam que a etapa final — especialmente avaliação comportamental e alinhamento cultural — ainda exige intervenção humana, já que envolve nuance e sensibilidade.
- Uma das respostas cita o uso da IA para identificar histórico criminal, civil ou trabalhista, antes mesmo do recrutamento.

Em síntese O conteúdo da imagem mostra uma visão bastante equilibrada: IA como ferramenta poderosa para automatizar processos repetitivos e de alto volume, mas não substituindo completamente o julgamento humano nas etapas decisivas.

Quadro 10 - Apoio à integração da Inteligência Artificial no trabalho

Você apoia a integração de inteligência artificial no seu dia a dia no trabalho? Acredita que a inteligência artificial pode facilitar a realização das suas atividades profissionais? Por quê?

8 respostas

Sim, pois ela pode facilitar atividades repetitivas, agilizar processo e permitir que o profissional se concentre em tarefas que exigem análise e tomadas de decisão.

Sim, eu apoio a integração da inteligência artificial no dia a dia do trabalho. Acredito que ela pode facilitar bastante as atividades, como agilizar a triagem de currículos, organizar informações e até ajudar na análise de dados. Isso me permite focar mais nas decisões estratégicas e no contato humano, que são essenciais no processo de recrutamento e seleção.

Sim, tornando mais eficaz e menos moroso.

Em partes, o recrutamento é uma área que se automatizada perde o sentido que é pessoas, então entregar todo o processo não é efetivo, mas ele consegue otimizar o tempo da seleção

Apoio, e acredito justamente por que a utilização de IAs pode transformar essas etapas das atividades de entrevistas mais eficientes

Sim, ajuda em questões didáticas e afins

Fonte: Autoria própria, 2025.

O quadro 10 apresenta diferentes opiniões sobre o uso da inteligência artificial no dia a dia de trabalho, e a maior parte das respostas demonstra uma postura favorável à integração da IA nas rotinas profissionais. Os participantes ressaltam que a tecnologia pode agilizar processos, automatizar tarefas repetitivas, organizar informações e auxiliar na análise de dados, permitindo que o profissional concentre mais tempo em decisões estratégicas e atividades que exigem interação humana.

Apesar do apoio geral, também aparece um ponto de atenção: algumas pessoas acreditam que, em áreas muito centradas em relações humanas, como o recrutamento, é importante manter o equilíbrio para que a automação não prejudique o propósito do trabalho. Ainda assim, há consenso de que a IA pode tornar o trabalho mais eficiente, menos moroso e até ajudar em questões didáticas.

Quadro 11 - Opinião sobre o apoio do Guia de triagem com IA

Para concluir, o que você pensa sobre a criação de um guia que reúna toda a triagem do processo de recrutamento e seleção com o uso de inteligência artificial? A ideia seria que a IA selecionasse os candidatos mais talentosos com base em um script pré-definido, alinhado às necessidades da empresa e ao perfil da vaga.

8 respostas

Acho excelente, tornaria o processo mais rápido e assertivo.

Acho a ideia muito interessante e bastante promissora. Um guia assim ajudaria a padronizar o processo e tornar a triagem mais rápida e precisa. Com a IA selecionando candidatos com base em critérios bem definidos, podemos reduzir o tempo de análise e focar mais na avaliação do comportamento e do alinhamento cultural, que continuam sendo essenciais para identificar talentos de verdade.

Seria excelente e os processo de seleção ficaria mais eficaz e com menos chances de escolhas equivocadas.

Para concluir, o que você pensa sobre a criação de um guia que reúna toda a triagem do processo de recrutamento e seleção com o uso de inteligência artificial? A ideia seria que a IA selecionasse os candidatos mais talentosos com base em um script pré-definido, alinhado às necessidades da empresa e ao perfil da vaga.

8 respostas

Seria excelente e os processo de seleção ficaria mais eficaz e com menos chances de escolhas equivocadas.

Muito efetivo, pois hoje com o uso de sites de captação, o número de entrega é alto, porém nem sempre efetivo, pois não há um lá forma de segregar as experiências de cada candidato e com a IA seria um caminho de triagem e chegar ao cliente final para última etapa de seleção pessoas mais próximavdo perfil esperado

É interessante e principalmente ousado esse projeto, se bem elaborado por ajudar e muito nos processos de recrutamento

Seria ótimo! Ajudaria ainda mais a otimizar o tempo, mesmo que houvessem falhas ainda sim seria muito eficaz.

Concerteza irá contribuir bastante no processo como um todo, criando uma rotina e evitando erros humanos.

Para profissionais qualificados, que possuam conhecimento, para cargos administrativos, uma excelente opção.

Fonte: Autoria própria, 2025.

O quadro 11 reúne várias opiniões sobre a criação de um guia que utilize inteligência artificial para automatizar a triagem no processo de recrutamento e seleção. No geral, as respostas mostram forte apoio à ideia.

Os participantes consideram que a proposta tornaria o processo mais rápido, assertivo e padronizado, reduzindo erros e ajudando a identificar candidatos mais alinhados ao perfil da vaga. Muitos destacam que a IA poderia otimizar o tempo dos

recrutadores, filtrando candidatos de forma mais precisa e deixando para as pessoas as etapas mais humanas, como avaliação comportamental e alinhamento cultural.

Algumas respostas também mencionam que a ferramenta poderia melhorar a qualidade da triagem, especialmente em cenários com grande volume de candidatos, tornando o processo mais eficaz e diminuindo as chances de escolhas equivocadas.

Em resumo, o conteúdo mostra que a maioria vê a iniciativa como útil, promissora e capaz de contribuir significativamente para a eficiência do recrutamento.

7. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

7.1. Justificativa da proposta

As práticas tradicionais de recrutamento e seleção, baseadas majoritariamente na análise manual de currículos e em processos operacionais extensos, têm se mostrado cada vez menos eficientes para atender às demandas atuais dos profissionais de Recursos Humanos. Em um cenário marcado por grande volume de candidaturas, alta competitividade no mercado de trabalho e urgência por respostas ágeis, os métodos convencionais deixam lacunas importantes, como subjetividade na triagem, elevado consumo de tempo e dificuldades em manter a consistência dos critérios adotados.

Diante desse contexto, a incorporação de tecnologias de Inteligência Artificial (IA) representa um avanço significativo para a modernização da gestão de talentos. A IA aplicada aos processos de recrutamento e seleção possibilita automatizar tarefas repetitivas, padronizar análises, minimizar vieses inconscientes e ampliar a eficiência das equipes de RH, permitindo que os profissionais direcionem seus esforços para atividades estratégicas, como entrevistas comportamentais e desenvolvimento de ações de employer branding. Nesse sentido, a escolha de modelos de IA robustos e qualificados torna-se essencial, uma vez que tecnologias menos desenvolvidas podem gerar interpretações imprecisas, enviesadas ou inconsistentes. Modelos avançados, como GPT, Gemini, Claude e LLaMA, oferecem compreensão contextual profunda, segurança no tratamento de dados sensíveis e alta confiabilidade na análise de perfis profissionais, fatores que tornam a triagem automatizada mais precisa e ética.

Assim, surge a necessidade de ferramentas práticas e acessíveis que facilitem a integração da IA ao cotidiano das empresas, especialmente na etapa inicial da triagem de currículos, uma das mais críticas e volumosas do processo seletivo. Nesse sentido, o produto proposto busca oferecer uma solução funcional, replicável e alinhada às exigências contemporâneas do setor. O guia orienta profissionais de RH sobre como utilizar a IA de maneira eficiente, segura e ética, promovendo maior agilidade, precisão e qualidade na seleção de candidatos, ao mesmo tempo em que

esclarece quais tecnologias são mais adequadas para atender às demandas da organização.

7.2. Objetivo da proposta

A triagem de currículos no trabalho de um recrutador é algo que demanda tempo, raciocínio lógico e tomada de decisões, fazendo com que o recrutador deposite grande parte da sua jornada em uma única etapa do processo seletivo. Com base nesse cenário, o guia tem como objetivo auxiliar tanto a empresa quanto o profissional de RH na automatização da triagem dos currículos, utilizando a IA direcionada por um prompt. A IA será responsável por executar as tarefas de análise, filtragem e seleção dos perfis mais adequados para a vaga definida pela empresa, de forma eficiente, coerente e justa. Dessa forma, buscamos promover a otimização do tempo nessa etapa inicial, aumentando a produtividade e a eficiência do profissional de RH, permitindo que ele possa gerir melhor seu tempo e focar em outras fases estratégicas do processo seletivo.

7.3. Descrição da proposta

A proposta consiste no desenvolvimento de um guia prático baseado em um prompt estruturado especificamente para conduzir, de forma automatizada, o processo de triagem de currículos por meio de Inteligência Artificial. O prompt será elaborado de maneira minuciosa, contemplando instruções detalhadas que orientem a IA a analisar cada aspecto relevante dos perfis recebidos, garantindo profundidade, consistência e rigor técnico durante todo o processo. Essa abordagem busca maximizar o potencial da tecnologia, permitindo que a empresa obtenha o máximo de precisão, transparência e imparcialidade na seleção dos candidatos.

Para embasar o funcionamento do guia, apresenta-se também uma explanação sobre as principais Inteligências Artificiais capazes de realizar a automatização da triagem de currículos. Modelos como o GPT (OpenAI), o Google Gemini, o Claude (Anthropic) e o LLaMA (Meta) destacam-se pela capacidade avançada de compreensão de linguagem natural, análise contextual e leitura de grandes volumes de dados. Essas IAs possuem arquiteturas projetadas para interpretar descrições de vagas, identificar padrões profissionais, compreender competências técnicas e

comportamentais e realizar inferências alinhadas aos critérios definidos pela organização. Cada modelo apresenta vantagens específicas, como forte interpretação semântica (Gemini), foco em segurança e ética (Claude), flexibilidade de personalização (LLaMA) e extrema precisão na análise de texto (GPT). Explicar essas alternativas no guia permite que as empresas entendam qual tecnologia melhor atende às suas necessidades e ao seu nível de maturidade digital.

Além disso, destaca-se no guia como essas IAs conseguem lidar com grandes volumes de currículos, utilizando mecanismos de processamento paralelo, escalabilidade em nuvem, aprendizado contextual e filtragem inteligente, garantindo desempenho rápido e consistente mesmo diante de centenas ou milhares de documentos. Essas características reforçam a robustez e eficácia do uso da IA no processo seletivo, assegurando que o prompt seja interpretado e executado da maneira mais eficiente possível.

Para que o uso da ferramenta seja realmente eficaz, será indispensável que a organização personalize determinadas partes do prompt. Entre os elementos que devem ser adaptados, destacam-se a descrição da vaga, os requisitos esperados, as competências desejadas, o perfil profissional buscado e os valores institucionais que norteiam sua cultura organizacional. A partir dessas informações específicas, a IA poderá realizar a triagem de forma alinhada às necessidades reais da empresa, assegurando que os resultados reflitam fielmente o contexto, as prioridades e os objetivos estratégicos do setor de Recursos Humanos.

Dessa forma, o guia não apenas oferece um recurso automatizado, mas também fornece orientações claras para sua personalização, escolha da IA mais adequada e utilização consciente. O produto final busca, portanto, apoiar empresas na modernização de seus processos seletivos, tornando-os mais eficientes, justos e compatíveis com as demandas contemporâneas da gestão de talentos.

7.4. Público-alvo

A proposta é direcionada a organizações de diferentes portes e segmentos que buscam aprimorar seus processos de recrutamento por meio da automação

inteligente. O guia desenvolvido, atende tanto às necessidades de grandes corporações quanto às demandas de micro, pequenas e médias empresas.

Nas grandes empresas, onde o volume de candidaturas costuma ser elevado e os processos seletivos exigem maior padronização, o uso do prompt possibilita otimizar o fluxo de trabalho dos departamentos de Recursos Humanos. Isso inclui redução do tempo destinado à triagem manual, maior consistência na análise de candidatos e alinhamento mais rápido entre perfis recebidos e requisitos técnicos ou comportamentais das vagas. Para essas organizações, o produto representa uma ferramenta estratégica que contribui para a agilidade, escalabilidade e precisão na seleção de talentos.

Para pequenas empresas, que muitas vezes não dispõem de equipes de RH estruturadas ou de ferramentas tecnológicas avançadas, o guia oferece uma solução prática, acessível e de fácil implementação. Com ele, mesmo negócios com poucos recursos podem incorporar automação ao processo seletivo, garantindo análises mais objetivas, economia de tempo e maior profissionalização na etapa de triagem de currículos. Além disso, a adaptabilidade do prompt permite que cada empresa personalize os critérios de seleção conforme sua cultura organizacional, necessidades específicas e particularidades das vagas.

7.5. Etapas de implementação

A implementação do guia será realizada de forma planejada para garantir sua acessibilidade, funcionalidade e alcance entre profissionais de Recursos Humanos. Inicialmente, o material será finalizado e submetido a uma revisão técnica cuidadosa, assegurando que o conteúdo esteja claro, completo e coerente com os objetivos propostos. Após essa etapa, o guia passará por um processo de formatação e padronização visual, buscando apresentar uma organização atrativa e intuitiva, que facilite sua leitura e utilização prática no cotidiano das empresas.

Com o material finalizado, será feita a preparação para sua publicação em plataformas digitais, convertendo-o para formatos acessíveis e criando textos de apresentação que contextualizem sua proposta e orientem o público sobre sua aplicação. A principal estratégia de divulgação será sua disponibilização no LinkedIn,

por se tratar de uma rede amplamente utilizada por profissionais da área, recrutadores e gestores, o que favorece a disseminação do guia e amplia seu impacto. Além disso, outras mídias digitais poderão ser utilizadas complementarmente, ampliando o alcance da proposta.

Após a publicação, será realizado o monitoramento do alcance do material, observando o engajamento do público e coletando feedbacks que permitam avaliar a recepção e a utilidade prática do guia. Com base nas sugestões e nas demandas identificadas, poderão ser feitos ajustes e atualizações, garantindo que o conteúdo permaneça relevante, funcional e alinhado às necessidades contemporâneas da gestão de talentos. Dessa forma, a implementação do guia se consolidará como um processo contínuo, orientado pela melhoria e pela efetividade na modernização dos métodos de recrutamento e seleção.

7.6. Resultados esperados

Com a implementação do guia, espera-se que a gestão de talentos se torne significativamente mais assertiva, estratégica e alinhada às expectativas da organização. Ao incorporar um prompt personalizado para automatização da triagem de currículos, o processo de recrutamento e seleção tende a se tornar mais ágil, transparente e embasado em critérios objetivos.

Como resultado, a empresa poderá identificar com maior precisão candidatos que realmente correspondam às competências e valores estabelecidos para cada vaga, reduzindo falhas na seleção e otimizando o tempo dedicado pelos profissionais de RH. Além disso, a utilização da IA contribuirá para padronizar análises, minimizar vieses inconscientes e fortalecer a credibilidade do processo seletivo perante os candidatos.

Dessa forma, o guia não apenas moderniza a triagem, mas também transforma a dinâmica de recrutamento e seleção como um todo, elevando a qualidade das contratações e proporcionando um fluxo de gestão de talentos mais eficiente, justo e alinhado às necessidades organizacionais.

7.7. Viabilidade

A implementação do guia para automatização da triagem de currículos por meio de Inteligência Artificial apresenta alta viabilidade técnica, operacional e financeira, uma vez que não exige investimentos elevados nem infraestrutura complexa por parte das organizações. Os recursos necessários para sua adoção são relativamente simples, incluindo acesso a ferramentas tecnológicas básicas, disponibilidade de profissionais de Recursos Humanos e pessoas capacitadas para lidar com plataformas digitais, além de experiência mínima na condução de processos seletivos. A exigência de tempo é igualmente baixa, pois trata-se de um material intuitivo, estruturado e de fácil aplicação no cotidiano das empresas.

A possibilidade de implementação é real e acessível, especialmente porque o guia foi concebido para ser de uso imediato e não demanda adaptações profundas nos sistemas internos das organizações. Como a ferramenta se apoia em modelos de Inteligência Artificial já disponíveis no mercado, seu uso não requer a contratação de softwares específicos ou infraestrutura robusta de TI. Isso torna o processo simples, rápido e alinhado à realidade da maioria das empresas, independentemente do porte ou do segmento de atuação.

O desenvolvimento do guia também segue um cronograma objetivo, que inclui etapas de pesquisa das necessidades do setor, construção e validação técnica dos prompts, redação do conteúdo, revisão técnica e legal, além da edição e publicação final. Cada fase pode ser concluída em um período reduzido, permitindo que o produto seja finalizado em poucas semanas. Da mesma forma, os custos de produção são mínimos, já que não haverá cobrança pelo acesso ao guia, limitando-se apenas a eventuais despesas com divulgação digital ou anúncios publicitários.

Embora o projeto não gere retorno financeiro direto, os benefícios associados ao seu uso são significativos. Para as organizações que adotarem o guia, espera-se uma redução substancial do tempo gasto na triagem manual de currículos, chegando a até 70%, além de maior padronização nas análises, melhoria na qualidade das contratações e diminuição do desgaste operacional da equipe de recrutamento. A geração automática de relatórios mais estruturados por vaga também fortalece a

tomada de decisão e incrementa a assertividade na seleção de candidatos. Já para a instituição responsável pela elaboração do guia, o produto apresenta caráter escalável, baixo custo de manutenção e potencial de expansão para cursos, consultorias, treinamentos e futuras certificações, ampliando o impacto social e educacional da proposta.

Por fim, a viabilidade do projeto também depende da observância de aspectos legais e éticos, já contemplados no conteúdo do guia. A conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é essencial, incluindo práticas como obtenção de consentimento explícito, uso responsável de dados pessoais, não armazenamento desnecessário de currículos e transparência com os candidatos sobre o uso da IA. Também é imprescindível garantir mecanismos de supervisão humana contínua, evitar vieses algorítmicos e assegurar que os critérios utilizados pela IA sejam explicáveis e auditáveis. A adoção dessas diretrizes fortalece a segurança jurídica da implementação e reforça o compromisso ético com a equidade no processo seletivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido permitiu compreender de forma clara como a Inteligência Artificial vem se tornando um elemento fundamental nos processos de Recursos Humanos, especialmente no recrutamento e seleção. Ao analisar seu impacto, foi possível identificar que a IA contribui para tornar essas etapas mais rápidas, organizadas e precisas, auxiliando as empresas na identificação de candidatos mais alinhados às suas necessidades. Esse entendimento ampliou nosso repertório sobre tecnologia e administração, áreas cada vez mais interligadas no contexto profissional atual.

Durante a pesquisa, ficou evidente que muitas tarefas antes realizadas manualmente podem ser automatizadas de forma eficiente com o uso de sistemas baseados em IA, como a triagem de currículos e o cruzamento de competências. Isso não apenas otimiza o tempo, mas aumenta a qualidade das decisões estratégicas. Assim, observamos que a IA se consolida como uma grande aliada na gestão de talentos, fortalecendo processos internos e contribuindo para um ambiente corporativo mais moderno e orientado por dados.

Apesar dos inúmeros benefícios, também concluímos que a tecnologia não substitui o valor do fator humano. A Inteligência Artificial facilita e agiliza, porém, é o ser humano que interpreta nuances, avalia comportamentos, compreende intenções e toma decisões éticas. Reconhecer essa complementaridade é essencial para o uso responsável dessas ferramentas, garantindo que a inovação caminhe lado a lado com sensibilidade e discernimento.

Por fim, entendemos que este trabalho traz contribuições relevantes para o ambiente profissional, apresentando um tema inovador e com grande potencial de crescimento. A IA está apenas no início de sua expansão, oferecendo espaço para aprimorar ainda mais os processos e automatizações no futuro. Assim, reafirmamos a importância de explorar essas tecnologias de maneira estratégica e ética, visando o desenvolvimento contínuo da gestão de pessoas e das organizações.

Nesse sentido, para os próximos alunos que assumirem este projeto, sugerimos a continuidade dessa evolução por meio do desenvolvimento de um

aplicativo inspirado em plataformas como InfoJobs e Catho. A proposta é ampliar o guia e o prompt aqui apresentados, integrando a Inteligência Artificial diretamente a um ambiente estruturado com front-end e back-end, utilizando frameworks capazes de unificar a triagem automatizada e o cruzamento de competências em uma interface mais completa e funcional. Tal encaminhamento complementaria os resultados deste estudo, mantendo o foco na inovação e no aprimoramento das práticas de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Engineering. **IA nas empresas: como a tecnologia auxilia na escalabilidade de negócios?** 2025. Elaborado por Engineering Brasil. Disponível em: <https://blog.engdb.com.br/ia-nas-empresas/#:~:text=Com%20o%20aux%C3%ADlio%20da%20Intelig%C3%A2ncia,do%20ponto%20de%20vista%20estrat%C3%A9gico..> Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL, Engineering. **IA nas empresas: Como essa tecnologia pode ajudar seu negócio.** 2024. Disponível em: <https://blog.engdb.com.br/ia-nas-empresas-aplicacoes/#:~:text=Otimiza%C3%A7%C3%A3o%20de%20processos%20e%20redu%C3%A7%C3%A3o,da%20empresa%20de%20maneira%20positiva..> Acesso em: 13 maio 2025.

CENTRO UNIVERSITÁRIO TIRADENTES. **Tendências para a área de Administração.** Disponível em: <https://pe.unit.br/blog/noticias/tendencias-para-a-area-de-administracao/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

CIEE. **Como a Inteligência Artificial está transformando o recrutamento e seleção.** Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/universo-ciee/como-a-inteligencia-artificial-esta-transformando-o-recrutamento-e-selecao/#:~:text=A%20IA%20automatiza%20tarefas%20repetitivas,tempo%20necess%C3%A1rio%20para%20preencher%20vagas.> Acesso em: 25 mar. 2025.

DIAS, Mariana. **Recrutamento e Seleção (R&S): o que é, como fazer e melhores práticas.** 2025. Elaborado por Mariana Dias. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao#:~:text=O%20processo%20de%20recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20de%20pessoas%20est%C3%A1%20presente,Boa%20leitura!.> Acesso em: 13 maio 2025.

DOCUSIGN. **Entenda como a IA contribui para a inovação em negócios digitais.** 2024. Disponível em: <https://www.docusign.com/pt-br/blog/inovacao-em-negocios.> Acesso em: 13 maio 2025.

EQUIPO BETTERFLY. **Evolução da gestão de pessoas: conheça os principais avanços na área.** 2022. Disponível em: <https://betterfly.com/pt-br/blog/evolucao-da-gestao-de->

peessoas/#:~:text=A%20gest%C3%A3o%20de%20peessoas%20na,para%20manter%20os%20profissionais%20motivados.. Acesso em: 29 abr. 2025.

ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL. Gestão e Organizações. Disponível em: https://www.seduc.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/37/2011/01/secretariado_gestao_e_organizacoes.pdf. Acesso em: 11 mar. 2025.

EXAME (org.). **Gestão de Pessoas: exemplos e como implementar** Este é um trecho original publicado em Exame.com. Leia a matéria completa em https://exame.com/carreira/guia-de-carreira/gestao-de-pessoas-o-que-e-vantagens-e-como-aplicar/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/guia-de-carreira/gestao-de-pessoas-o-que-e-vantagens-e-como-aplicar/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

EXAME SOLUTIONS (org.). **Inteligência artificial: a chave para um recrutamento mais justo e eficiente**. 2025. Disponível em: <https://exame.com/carreira/inteligencia-artificial-recrutamento-eficiente/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

GLOCKCONSULTING (org.). **O que é Recrutamento e Seleção?** 2021. Elaborado por glockconsulting. Disponível em: <https://www.glockconsulting.com.br/o-que-e-recrutamento-e-selecao/#:~:text=Come%C3%A7ando%20pela%20a%20hist%C3%B3ria%20do,de%20candidatos%20de%20maneira%20simples..> Acesso em: 13 maio 2025.

GOOGLE (org.). **O que é inteligência artificial (IA)?** 2025. Disponível em: <https://cloud.google.com/learn/what-is-artificial-intelligence?hl=pt-BR>. Acesso em: 27 maio 2025.

GUITARRARA, Paloma. **Inteligência artificial**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/informatica/inteligencia-artificial.htm>. Acesso em: 27 maio 2025.

INSTITUTO FEDERAL RIO GRANDE DO NORTE (org.). Administração Acadêmica. 2025. Elaborado por Instituto Federal Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/institucional/ensino/administracao-academica/#:~:text=A%20Diretoria%20de%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20Acad%C3%AAmica,do%20sistema%20de%20administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%BAblica..> Acesso em: 08 abr. 2025.

RH, Redação Mundo (org.). **Inteligência Artificial no RH: Transformando o recrutamento e a gestão de pessoas.** 2023. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/inteligencia-artificial-no-rh-transformando-o-recrutamento-e-a-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 03 jun. 2025.

SANTIAGO, Guilherme. **'Achei que era gente, mas era robô': o plano das empresas para transformar o RH usando IA.** 2025. Disponível em: <https://exame.com/carreira/achei-que-era-gente-mas-era-robo-o-plano-das-empresas-para-transformar-o-rh-usando-ia/>. Acesso em: 03 jun. 2025.

SIQUEIRA, Sabrina. **Gestão de Pessoas: definição, objetivos, pilares e importância.** 2024. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

SIQUEIRA, Sabrina. O que é Gestão de Talentos, como fazer e importância. 2020. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/o-que-e-gestao-de-talentos/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

TODAY, Tech. **7 exemplos de uso da inteligência artificial nas empresas.** 2025. Disponível em: <https://techtoday.lenovo.com/br/pt/solutions/smb/inteligencia-artificial-empresas#:~:text=6.,produtos%20perec%C3%ADveis%2C%20como%20os%20alim ent%C3%ADcios..> Acesso em: 13 maio 2025.

UNIVIÇOSA. O Perfil do Profissional de Administração. Disponível em: <https://blog.univicosa.com.br/index.php/2022/02/11/o-perfil-do-profissional-de-administracao/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ZENDESK. **Como as empresas estão usando IA? Impactos da Inteligência Artificial.** 2025. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/como-as-empresas-estao-usando-ia/>. Acesso em: 13 maio 2025.