

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

**CONSULTORIA DE RH 5.0: com a inteligência artificial para otimizar
o processo de recrutamento e seleção em microempresas.**

Alana Gonçalves de Paula Messias ¹
João Pedro Nogueira dos Santos ²
Letícia da Silva Lindo Mota ³
Luana Monteiro da Silva Maydana ⁴
Vitória Laís Ribeiro da Costa ⁵
Prof. Me Deyse Sene de Melo Souza⁶

Resumo: O artigo mostra como a Consultoria de RH 5.0, baseada no uso de inteligência artificial e na tomada de decisão orientada por dados, pode otimizar o processo de recrutamento e seleção em microempresas. Parte-se da evolução do setor de Recursos Humanos e de seus desafios atuais, especialmente em organizações de pequeno porte, que enfrentam limitações financeiras, estruturais e técnicas ao conduzir processos seletivos. A pesquisa apresenta como a IA tem se consolidado como ferramenta estratégica ao automatizar tarefas operacionais, agilizar etapas e aumentar a assertividade das escolhas, embora ainda demande equilíbrio com práticas humanas. A investigação bibliográfica é complementada por uma pesquisa quantitativa que revela baixa familiaridade dos empresários com a IA e dificuldades recorrentes nas etapas de contratação. O estudo de caso realizado com uma microempresa do setor contábil reforça a necessidade de processos seletivos mais estruturados e acessíveis. Com base nesses resultados, o artigo propõe uma solução prática por meio da criação de *prompts* estratégicos capazes de treinar modelos de IA para auxiliar na triagem, análise comportamental e seleção de candidatos, tornando o processo mais claro, eficiente e alinhado à cultura organizacional. Assim, conclui-se que a integração entre tecnologia e humanização no RH 5.0 oferece às microempresas uma alternativa viável para reduzir erros, economizar tempo e fortalecer sua gestão de pessoas.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Inteligência Artificial. Microempresas.

¹ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. alanagpmessias@gmail.com

² Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. nogueirajoaopedro26@gmail.com

³ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. leticia.mota146@gmail.com

⁴ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. luanamonteiro2b@gmail.com

⁵ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. vc8042588@gmail.com

⁶ Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU). Professora da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. deyse.souza6@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico tem transformado profundamente a forma como empresas se organizam e tomam decisões, especialmente na área de Recursos Humanos (RH). O conceito de RH 5.0 propõe uma integração entre tecnologia, dados e humanização, onde a inteligência artificial (IA) e o uso de dados (*Data Driven*) são aliados no aprimoramento de processos. No contexto das microempresas, onde os recursos são mais limitados e os erros no recrutamento podem ter impactos severos, o uso da tecnologia se apresenta como um diferencial estratégico.

No entanto, apesar do crescimento do uso de ferramentas tecnológicas no RH, ainda existem desafios na implementação de soluções que utilizam IA para tornar o processo de recrutamento e seleção mais assertivos. Segundo Lopes (2021), o uso da inteligência artificial permite triagens mais rápidas e compatíveis com os perfis desejados pelas empresas, aumentando a eficácia e reduzindo a subjetividade na escolha de candidatos. Dados apresentados por Santos (2020) mostram que cerca de 75% das empresas já utilizam alguma forma de recrutamento online, o que evidencia uma tendência em ascensão. No entanto, muitas microempresas ainda hesitam em adotar essas ferramentas, seja por desconhecimento, receio de custos ou baixa confiança na tecnologia, como também foi apontado na pesquisa de campo realizada.

Este artigo justifica-se pela necessidade de identificar como o uso do *Data Driven* aliado à IA pode contribuir para melhorar a assertividade do recrutamento em microempresas. A proposta é desenvolver uma abordagem prática e acessível, com base na criação de *prompts* que auxiliem os profissionais de RH na triagem e seleção de candidatos. A pesquisa se mostra viável e relevante tanto no campo prático quanto acadêmico, promovendo economia de tempo, redução de erros e melhoria na gestão de pessoas.

2 DESENVOLVIMENTO

Nestas seções serão apresentados os conceitos abordados ao longo da pesquisa bibliográfica, levando em conta as principais publicações nacionais de autores e revistas reconhecidas que tratam desses temas: Processo de Recrutamento e Seleção, Evolução do RH, Inteligência Artificial e Psicologia no Comportamento Humano.

2.1 Evolução do RH

O setor de Recursos Humanos, popularmente conhecido como RH no ambiente corporativo, é um setor que vem transformando de forma estratégica as organizações visto que a maior parte das empresas são movidas por pessoas e esse setor é responsável por isso.

Segundo Soviensi e Stigar (2008, p.54) “O setor de Recursos Humanos era um mero departamento mecanicista que cuidava da folha de pagamento e da contratação do profissional que exigia dele apenas experiência e técnica; não havia um programa de capacitação continuada.”, com base neste apontamento é notório a importância que o setor de recursos humanos passar a ter em uma instituição, onde o foco agora também passa a ser desenvolvimento de pessoas, treinamentos e não apenas recrutamento, seleção e folhas de pagamento.

Conhecido a importância de manter o bom convívio dentro das organizações além de realizar análises de currículos e todo o processo de recrutamento contando com as entrevistas para melhor avaliar os candidatos para a vaga, observando as características de *soft e hard skill*, as empresas iniciaram um processo de evolução constante dentro desse setor, com base nas novas exigências do mercado.

A gestão de Recursos Humanos (RH) evoluiu significativamente ao longo das décadas. Segundo Lagada (et. al., 2025) No RH 1.0, a função era basicamente operacional, centrada na administração de pessoal e tarefas burocráticas. Já no RH 2.0, começou a surgir a preocupação com o bem-estar, motivação e desenvolvimento dos colaboradores, incorporando avaliações de desempenho e treinamentos. O RH 3.0 consolidou-se como parceiro estratégico da empresa, reconhecendo o capital intelectual como um diferencial competitivo. Com a 4ª Revolução Industrial, o RH 4.0 abraçou a tecnologia: automação, análise de dados e digitalização transformaram a gestão de pessoas. Finalmente, o RH 5.0 combina tecnologia, especialmente inteligência artificial com uma abordagem humana: foca no propósito, na inclusão, no bem-estar do colaborador e coloca as pessoas no centro das estratégias, o que traz uma otimização do processo de recrutamento e seleção.

2.2 Recrutamento e Seleção

O recrutamento e seleção são etapas fundamentais da gestão de pessoas, pois envolvem práticas voltadas para atrair e escolher candidatos alinhados às

necessidades da empresa. Segundo Lacombe (2005, p. 65), “o recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais.” Essa fase busca atrair perfis compatíveis com as competências, experiências e características exigidas, garantindo uma filtragem adequada. Já a seleção, conforme Lacombe (2005, p. 79), “abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente”, analisando não apenas habilidades e conhecimentos, mas também valores e princípios, impactando diretamente o clima organizacional e os resultados internos da empresa.

O processo inicia-se com a requisição de pessoal, documento que formaliza a necessidade da vaga. Como afirma Lacombe (2005),

Cada empresa tem seu formulário próprio de requisição de pessoal. Esse formulário, emitido pela área que requisita a admissão do empregado, deve indicar o motivo da requisição (aumento de quadro ou substituição) e o perfil desejado para o empregado a ser admitido (LACOMBE, 2005, p. 77)

Incluindo informações como cargo, salário e histórico da função. Além disso, Guimarães (2005) reforça que

todas as etapas do processo de Recrutamento e Seleção têm como objetivo identificar, nos candidatos, as competências necessárias para assumir o cargo em aberto e diminuir os riscos da contratação, ou seja, os riscos de o candidato não se ajustar ao cargo e à cultura da empresa. (GUIMARÃES, 2005, p. 212).

Uma vez definido o perfil, utiliza-se um ou mais métodos de recrutamento para atrair candidatos qualificados.

A centralização do recrutamento e seleção é destacada por Lacombe como forma de aumentar a eficiência e manter o alinhamento cultural. Para o autor,

A centralização das prestações de serviços tem as seguintes vantagens: especialização das pessoas que executam o serviço, assegurando, em princípio, maior eficiência; maior aproveitamento do tempo de pessoas especializadas e maior facilidade do controle da atividade (LACOMBE, 2005, p. 68).

Essa centralização reforça a cultura organizacional, pois “o conhecimento das características e qualidades normalmente desejadas pela alta administração da empresa para seus empregados fortalece, dessa forma, a ‘cultura’ desejada para a empresa” (LACOMBE, 2004, p. 68). Na seleção, o processo começa pela análise de currículos, sendo que “Quando se faz um recrutamento por meio de anúncios na

mídia, costuma-se receber grande quantidade de currículos, mas a maioria, após uma simples leitura, é descartada sem mesmo entrar para o cadastro de candidatos” (LACOMBE, 2005, p. 80), complementando-se com formulários digitais que permitem maior precisão na avaliação.

Os desafios atuais do recrutamento e seleção envolvem a escassez de habilidades sociais, técnicas e comportamentais. A chegada de novas gerações ao mercado, especialmente a Geração Z, apresenta dificuldades relacionadas à postura profissional, comunicação e adequação ao ambiente de trabalho. Segundo a Forbes Brasil (2024, s/p), “especialmente 3 em cada 10 recrutadores estão evitando contratar candidatos da Geração Z com base nessas experiências anteriores”. A avaliação comportamental, conhecida como *soft skills*, tornou-se essencial, considerando aspectos como ética, empatia, respeito, trabalho em equipe e comunicação, que muitas vezes se mostram falhos durante entrevistas.

Dessa forma, o recrutamento e seleção se configuram como processos estratégicos que vão muito além da ocupação de uma vaga, buscando garantir compatibilidade entre candidato, cargo, cultura e desenvolvimento organizacional. Ao compreender esses elementos, torna-se possível analisar como tais práticas se manifestam em microempresas.

2.3 Microempresas e Gestão de Pessoas

As microempresas (ME) têm papel fundamental na economia brasileira por gerarem empregos e fortalecerem o empreendedorismo local. Segundo o SEBRAE (2020), uma microempresa possui faturamento anual de até R\$ 360.000,00 e pode ter até 9 funcionários no comércio e serviços, ou até 19 na indústria e agropecuária. Muitas pessoas escolhem abrir microempresas para buscar autonomia financeira e formalizar seus talentos, reforçando sua relevância, já que, como afirma o SEBRAE (2020), “As micro e pequenas empresas são fundamentais para o desenvolvimento econômico e social do Brasil, pois representam a maior parte dos negócios do país e geram a maior parte dos empregos formais.”

Apesar disso, o recrutamento e seleção nessas empresas enfrentam limitações significativas, principalmente por falta de recursos e ausência de um setor formal de RH. Com recursos restritos, muitos recorrem a redes sociais ou indicações, reduzindo o alcance e a qualidade das seleções. Chiavenato (2009) destaca que “as pequenas empresas enfrentam dificuldades no processo de

recrutamento e seleção devido à limitação de recursos e à falta de estrutura formal de RH”, o que impacta diretamente a eficácia das contratações. Além disso, a condução do processo pelo próprio dono ou gestor, muitas vezes sem formação na área, torna o recrutamento mais informal e subjetivo, como reforça SILVA (et. al., 2024, p.3) “a falta de qualificação nesse campo pode prejudicar a empresa, afetando seus resultados e competitividade.”

Outro ponto importante é a dificuldade em competir por profissionais qualificados devido a salários, benefícios e perspectivas de crescimento limitados. Isso reduz a atratividade das vagas e aumenta a rotatividade, como observam Silva e Oliveira (2019, p. 45), ao afirmarem que “a competitividade salarial e os benefícios oferecidos são fatores decisivos na atração de talentos, e pequenas empresas frequentemente enfrentam dificuldades para competir nesse aspecto, afetando diretamente a qualidade das contratações.” Esses desafios conectam-se diretamente às dinâmicas humanas dentro das organizações o que impacta e replica na psicologia e comportamento humano.

2.4 Psicologia e Comportamento Organizacional

A psicologia organizacional tem papel fundamental no estudo do comportamento humano dentro das empresas, buscando compreender como as pessoas se relacionam com o trabalho, com as organizações e com a produtividade. Segundo Ian Rothmann (2001, apud Cascio, p.15), “A psicologia organizacional e do trabalho é definida como uma divisão aplicada da psicologia preocupada com o estudo do comportamento humano relacionado com o trabalho, as organizações e a produtividade.” Dessa forma, seu objetivo vai além da eficiência e dos resultados organizacionais, incluindo também a promoção da saúde física e mental dos colaboradores por meio de programas de treinamento, melhorias na comunicação, desenvolvimento profissional e práticas de gestão mais humanizadas.

Além disso, o papel do psicólogo organizacional se mostra essencial para qualificar e aprimorar o processo de recrutamento e seleção. Como afirma,

A compreensão da atuação do Psicólogo organizacional no recrutamento e na seleção de pessoas pode contribuir para a ampliação do conhecimento de uma relevante área da Psicologia, podendo colaborar para a adaptação e a boa performance dos profissionais que desejam seguir essa área de atuação. Também pode colaborar para a otimização dos processos organizacionais em

prol dos trabalhadores e das empresas. (MACHADO et al., 2018, p.26)

Dessa maneira, a inserção da psicologia no recrutamento permite analisar, prever e selecionar candidatos de forma mais adequada ao cargo e à cultura organizacional, indo além da simples avaliação técnica.

A motivação também exerce influência direta no comportamento dos candidatos e pode ser determinante para a continuidade ou desistência durante o processo seletivo. Como destaca é destacado em

Às vezes, um candidato dá uma resposta, que mostra um determinado comportamento, atitude, competência, aparentemente insuficiente ou inadequado para o cargo pretendido. Com isso, a melhor atitude é transformar aquele espaço em excelente lugar de questionamentos, explicações, respostas, vivências, orientações de compartilhamento. (SANTOS, 2020. P.7)

A desistência pode ocorrer quando o candidato não recebe informações claras, como no caso de salários não divulgados no anúncio e nem nas entrevistas, sendo mencionados apenas na etapa final, o que gera insegurança e falta de motivação para permanecer no processo.

Dentre os fatores que influenciam essa desistência, a comunicação inadequada destaca-se como uma das principais causas. De acordo com a Harpio (202-?), a comunicação afetiva, a objetividade e a humanização são determinantes no engajamento ou desistência do candidato, demonstrando que a forma como a empresa se comunica impacta diretamente sua credibilidade. Quando há desalinhamento de expectativas como divergência entre benefícios, jornada de trabalho, salário ou mudanças inesperadas, o candidato tende a se sentir desrespeitado, o que favorece sua decisão de abandonar a vaga.

Outro fator relevante é a demora ou ausência de *feedback* após as etapas do processo seletivo. A falta de retorno gera insatisfação e transmite a impressão de desorganização e falta de compromisso por parte da empresa. Assim, observa-se que a desistência de vagas não está ligada apenas ao comportamento dos candidatos, mas também à ética, à transparência e ao comprometimento da organização. A qualidade da comunicação e a clareza das informações são elementos essenciais para fortalecer a imagem da empresa e manter o candidato engajado.

Diante disso, percebe-se que tanto a psicologia organizacional quanto os fatores de motivação e desistência estão intimamente ligados à experiência do

candidato e à eficácia do processo seletivo. Esse entendimento abre caminho para refletirmos como as tecnologias emergentes têm auxiliado ou transformado essas etapas.

2.5 Inteligência Artificial no Processo de Recrutamento e Seleção

A Inteligência Artificial (IA) tem se consolidado como uma tecnologia capaz de simular a aprendizagem, o raciocínio e a tomada de decisões humanas, conforme LAMB. Luís (2024) define ao afirmar que a IA é composta por sistemas e tecnologias que atuam de forma autônoma. Nas organizações, sua adoção fortalece a análise de dados, melhora a tomada de decisões, otimiza operações de TI, vendas, marketing e cibersegurança, além de aprimorar a experiência do cliente e liberar colaboradores para atividades estratégicas. Entretanto, sua expansão também traz impactos negativos. Conforme apontado

O crescente emprego de tecnologia pelas empresas, substituindo a mão de obra humana por processos artificiais altamente eficazes, tem levado à desvalorização de serviços anteriormente feitos por seres humanos, resultando em demissões em larga escala de alguns grupos. (CARDOSO *et al.*, 2024, p.15)

Assim, a substituição de funções repetitivas por sistemas eficientes gera insegurança profissional, somada à dependência tecnológica e aos altos custos de implementação. Além disso, mesmo avançada, a IA ainda apresenta limitações na avaliação de competências como empatia, criatividade e comunicação, tornando essencial o equilíbrio entre tecnologia e trabalho humano.

Com o passar dos anos, a IA tem assumido um papel significativo dentro das organizações, enriquecendo processos e criando vantagem competitiva. Nesse sentido, Souza (2019, p. 12) reforça que “A utilização de ferramentas provenientes da Inteligência Artificial (IA) tem enriquecido os processos organizacionais, criando vantagem competitiva e gerando valor para as empresas”. Essa evolução também se estende ao recrutamento e seleção, área na qual a tecnologia vem automatizando demandas, tornando as etapas mais eficazes e assertivas. Considerando que os processos seletivos demandam tempo e investimento, a implementação de softwares de IA contribui ao realizar tarefas repetitivas e facilitar o encaixe ideal entre candidato e empresa.

Esse avanço é reforçado por Forman et al. (2020, apud Blumen e Cappelos, 2022, p. 3), ao destacarem que “não apenas a triagem de currículos por IA se tornou

um recurso recente, mas também houve progresso significativo com entrevistas automatizadas, uso de redes sociais e gravações por vídeo, caracterizando as chamadas entrevistas assíncronas.” Esses sistemas permitem que o candidato grave suas respostas no melhor momento, enquanto o software analisa padrões de fala, expressões faciais e indicadores comportamentais, verificando também a compatibilidade de valores com a empresa. Dessa forma, o processo seletivo torna-se mais ágil, eficaz e reduz custos. No entanto, o uso dessas tecnologias também apresenta controvérsias, como apontam Capelli et al. (2018, apud Souza, 2019, p. 38): “quando os candidatos descobrem o conteúdo do algoritmo de contratação, eles passam a responder de forma diferente às entrevistas, tornando o algoritmo inútil.” Isso demonstra que o conhecimento prévio das regras pode levar candidatos a ajustarem suas respostas, prejudicando a autenticidade do processo.

Diante disso, torna-se fundamental que as empresas equilibrem o uso da IA com práticas humanizadas, adotando, por exemplo, entrevistas online apenas como triagem inicial, seguidas de etapas presenciais que permitam uma avaliação mais completa e humana. Assim, as organizações conseguem usufruir da agilidade e assertividade da tecnologia sem comprometer a qualidade das contratações. Com essa integração entre recursos tecnológicos e avaliação humana, abre-se espaço para a criação de Prompts de comando para o treinamento da IA com o objetivo de maior assertividade e a otimização de tempo do setor de RH das empresas.

2.5.1 O que é *Prompt Engineering*?

A engenharia de *prompts* constitui uma prática estratégica no uso de modelos de inteligência artificial generativa, pois busca orientar esses modelos a produzir respostas mais relevantes e precisas. Conforme destaca o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (2024, p. 3), “a engenharia de *prompts* é a prática de criar, refinar e otimizar os comandos para modelos de inteligência artificial generativa (GenAI), com o objetivo de obter respostas específicas e de alta qualidade”. Nessa mesma perspectiva, William Silva (2024, p.1) reforça que “a engenharia de prompt envolve a preparação de estratégias de códigos ou estímulos que conduzem os modelos de Inteligência Artificial (IA) gerando respostas características, concisas e proeminentes”.

Um dos pontos centrais dessa prática é a clareza. A elaboração de instruções bem estruturadas reduz ambiguidades e aumenta a eficácia das respostas

fornecidas pelos modelos de linguagem. Nesse sentido, “a engenharia de prompts envolve a elaboração de instruções claras e detalhadas para guiar os modelos de IA a gerar respostas precisas e relevantes” (TCESP, 2024, p. 3).

Para alcançar esse resultado, um *prompt* eficaz deve conter três elementos fundamentais: contexto claro, instruções específicas e, se possível, exemplos. Como afirma o TCESP (2024, p. 6), “um *prompt* eficaz deve incluir contexto claro, instruções específicas e, se possível, exemplos. Esses elementos ajudam o modelo a entender melhor a tarefa e a fornecer respostas mais precisas”.

Assim, a engenharia de *prompts* não se resume apenas a formular comandos, mas a desenhar instruções estratégicas que direcionam o potencial dos modelos de linguagem. Seu uso adequado torna-se indispensável para transformar a inteligência artificial em uma ferramenta confiável e eficiente em diferentes áreas de aplicação dentro de empresas que podem utilizar como auxílio e otimização de tempo em setores da empresa como o RH realizando o devido treinamento da inteligência artificial com todos os dados necessários.

3 METODOLOGIA

Para a construção do artigo foi utilizada uma pesquisa descritiva de estrutura exploratória em conjunto com a pesquisa qualitativa e quantitativa.

Segundo Uwe Flick (2009) a pesquisa qualitativa procura apresentar respostas descritivas, não usando números, gráficos ou estatísticas, mas sim comportamentos, ideias, pontos de vista ou opiniões.

Conforme MUSSI et al. (2019), a pesquisa quantitativa trata-se de uma coleta de dados numéricos, estatísticos ou gráficos buscando mais objetividade.

Diante disso, foi realizada uma pesquisa quantitativa por meio da plataforma Google Forms, com o intuito de compreender e analisar o nível de conhecimento dos empresários sobre a importância da etapa de contratação e o quanto um processo de recrutamento e seleção objetivo pode influenciar nos resultados de uma empresa.

A pesquisa buscou investigar não apenas a percepção desses empresários e como suas práticas de seleção estão sendo eficazes, mas também avaliar de que forma a inteligência artificial pode contribuir para a realização dessas atividades.

Conforme apresentado no Gráfico 1, 50% dos entrevistados acreditam que a inteligência artificial pode auxiliar no processo de recrutamento e seleção, tornando-o mais ágil e assertivo. Por outro lado, os outros 50% afirmaram não ser

familiarizados com essa tecnologia e demonstram certo receio em adotá-la. Já no Gráfico 2, 75% dos entrevistados demonstra certa dificuldade no processo de recrutamento e seleção em sua empresa.

Gráfico 01: Pesquisa de Campo

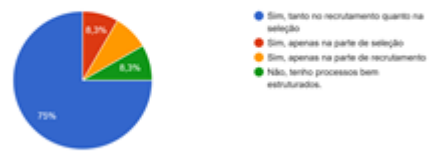
Você acredita que a inteligência artificial pode facilitar e deixar mais assertivo o processo de recrutamento e seleção da sua empresa ou da que você trabalha?
12 respostas



Fonte: Dos próprios autores (2025)

Gráfico 02: Pesquisa de Campo

Você encontra dificuldades no processo de recrutamento e seleção na sua empresa ou na empresa que você trabalha?
12 respostas



Fonte: Dos próprios autores (2025)

Assim sendo perceptível que a maior parte dos participantes encontra desafios nessa etapa dentro de sua empresa.

4 ESTUDO DE CASO

O segmento da contabilidade remota tem se destacado cada vez mais no cenário brasileiro, ganhando relevância tanto para micro quanto para grandes empresas.

46% dos escritórios existem há cerca de 6 anos ou mais, sendo possível concluir que nos últimos 5 anos a quantidade de escritórios virtuais de contabilidade, praticamente, dobrou, o que pode denotar uma tendência de crescimento para essa modalidade, no país. (LAISE BARBOSA, 2018, p.36)

A empresa BMC SOLUÇÕES COLABORATIVAS LTDA foi idealizada no final de 2019, pré pandemia e foi registrada de fato em 2021. No começo eram apenas os dois sócios, Thayná, que fazia a parte operacional e o Fabio, que fazia a parte comercial e relacionamento ao cliente. A primeira funcionária foi contratada em outubro de 2021 e está até hoje ativa na empresa. Nesse tempo a empresa foi crescendo 90% por indicação de outros clientes, onde o relacionamento, bom atendimento e rapidez tem maior mérito nisso.

Atuando totalmente na área contábil e de forma remota, emitindo notas fiscais, fazendo abertura de empresas (CNPJ), faz balanço patrimonial dos clientes, admissão, demissão, folha de pagamento, entre outras coisas. Em entrevista qualitativa com a sócia proprietária Thayná, foi apresentado o conceito do artigo. A empresária demonstrou interesse em aprimorar o processo de recrutamento e seleção de sua empresa, informando que um especialista seria

melhor para selecionar os candidatos, assim como uma inteligência artificial treinada para isso, e mencionou que, caso fosse financeiramente viável, contrataria uma consultoria para prestar esse serviço. Futuros.

5 SOLUÇÃO

A ideia principal é oferecer uma consultoria para otimizar o processo de recrutamento e seleção das microempresas, usando inteligência artificial para garantir contratações mais rápidas, assertivas e estratégicas. Nosso foco é transformar um processo que normalmente é demorado, intuitivo e desorganizado em um sistema simples, automatizado e eficiente.

Trabalhamos totalmente alinhados aos princípios do RH 5.0, que combina inovação tecnológica com valorização das pessoas. Por isso, aplicamos ferramentas de IA não para substituir o fator humano, mas para potencializar as decisões, garantir imparcialidade e reduzir a carga operacional nas microempresas.

Tabela 01: Prompt de Comando Inicial

Papel:	Se comporte como uma consultoria para micro empresas, na automatização no processo de seleção, fazendo a análise comportamental de cada candidato.
Tarefa:	• Indique quais são as chances de um candidato ser aprovado para a vaga. • Analise a persona. • Analise a psicologia do comportamento humano no trabalho e os comportamentos éticos no trabalho.
Contexto:	O contexto é analisar as informações como idade, formação, experiências e a forma como as perguntas foram respondidas.
Raciocínio:	• Verifique a psicologia do comportamento humano no trabalho de acordo com as características que o candidato mostrou. • Analise os comportamentos éticos em uma área de trabalho.
Saída:	Compare as análises de perfis e características que foram apresentadas dos três candidatos selecionados, e mostre o resultado de qual é o candidato ideal para a vaga.

Fonte: Dos próprios autores (2025)

A microempresa que cooperou com o projeto, BMC, avaliou a equipe e resolveu abrir uma nova vaga de emprego para o cargo de Analista. Com a divulgação da vaga, três candidatos se destacaram para prosseguir para o processo seletivo, e no processo de contratação, obteve uma dúvida da parte do recrutador, por qual deles escolher, e para ajudar na assertividade de qual deles seria o que mais se encaixaria na vaga.

Após reunir todas as informações e características comportamentais, como, formação, experiência e respostas das perguntas eliminatórias, foi colocada todas as informações dentro da IA utilizada com prompt treinado para isso, a IA do Chat GPT. Flávia, Gabriel e Bernardo foram selecionados, e cada um deles obteve um resultado de perfil diferente, foi realizado então um comparativo, para melhor visualização, das informações abaixo.

Imagem 01: Análise do perfil dos candidatos

Competência	Flávia	Gabriel	Bernardo
Autocontrole emocional	Bom	Muito bom	Excelente
Comunicação	Clara, empática	Objetiva e respeitosa	Madura, firme e estratégica
Resolução de conflitos	Diplomática	Empática e equilibrada	Assertiva com argumentos
Organização	Boa	Boa	Excelente
Autonomia	Média	Alta (às vezes excessiva)	Alta e equilibrada
Liderança natural	Baixa (nível júnior)	Média (nível supervisor)	Muito alta
Didática e treinamento	Baixa	Média	Alta
Maturidade profissional	Em crescimento	Boa	Muito elevada
Visão estratégica	Baixa	Média	Forte

Fonte: Inteligência Artificial, Chat GPT, 2025.

Considerando os parâmetros de maturidade, capacidade de liderança, inteligência emocional e a postura profissional, o melhor candidato é o Bernardo.

Imagem 02: Resultado Final

Resumo final

- Flávia é excelente para Assistente.
- Gabriel é excelente para Supervisor.
- Bernardo é *claramente o mais forte*, demonstrando competências de nível sênior que excedem padrões de microempresas.

Se o objetivo é escolher o melhor profissional no conjunto dos três, considerando maturidade, estabilidade emocional, postura e experiência:

 **Bernardo é o candidato mais qualificado entre todos.**

Fonte: Inteligência Artificial, Chat GPT, 2025.

6 CONCLUSÃO

Com a evolução do setor de RH se unindo a inteligência artificial, o presente artigo apresentou uma consultoria para maior assertividade no processo de recrutamento e seleção de microempresas, sendo o objetivo geral atingido. Conforme analisado a viabilidade do projeto com os sócios para otimizar o processo de recrutamento e seleção alinhados com os *prompts* corretos para maior assertividade.

Analisando futuras demandas e as dificuldades que as microempresas passam por falta de estrutura no setor de RH, essa proposta impacta diretamente o processo de recrutamento e seleção das organizações que estiverem dispostas a investir em uma consultoria para evitar ao máximo erros e perda e tempo na contratação de um candidato.

Alcançando resultados positivos em testes realizados para uma possível contratação da consultoria para as próximas contratações que a empresa realizará. Viabilizando uma possível linha de estudo com um aprofundamento no conhecimento de engenharia de *prompts* de comando focados no processo de recrutamento e seleção de empresas no geral.

7 REFERÊNCIAS

BARBOSA. Laise. **A contabilidade e as novas tecnologias: um levantamento do perfil de escritórios virtuais de contabilidade no Brasil.** repositorio.ufrn, Natal/RN, p. 01 - 49 .2018. Disponível em:

<<https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/d3376a82-bf8e-4eaf-bc10-6f67097e3f2b/content>>. Acesso em: 19. nov. 2025.

BLUMEN. Daniel, CAPELLOS. Vanessa. **O uso da tecnologia em processo de recrutamento e seleção: tendências e resistências**. Anpad, São Paulo, n. 01 – 16, set. 2022. Disponível em: <<https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/98c56bce74669e2e4e7a9fc1caa8c326.pdf>>. Acesso em: 16. Nov. 2025.

CABRAL. José, NUNES. Rair, PAIOLI. Luis. **A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso sobre a ia no processo de recrutamento e seleção**. RIC-CPS, Mogi da cruzeiras, n. 01, jun. 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/5924/1/gestao_de_recursos_humanos_2021_1_jose_ant%c3%b4nio_cabral_a_inteligencia_artificial_no_departamento_de_recursos_humanos_um%20estudo_de_caso_sobre_a_%20ia_no_processo_de_recrutamento_e_selecao.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2025.

CARDOSO. Carolina, FERREIRA. Jullya, MORAIS. Livia, INOUE. Luiza, CÂNDIDO. Nicole, CARDOSO. Pedro. **O TRABALHO MANUAL E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL Estudo realizado na região metropolitana de São Paulo**. RIC-CPS, Cotia, n. 01 – 32, 12. 2024. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/29552/1/administracao_2024_2_carolinaaronnecardoso_otrabalhomanualeainteligenciaartificial_tcc.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. Scribd, São Paulo, 8. ed. n. 01 - 164. 2015. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/766439754/Planejamento-Recrutamento-e-Selecao-Idalberto-Chiavenato#page=99>>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009. Acesso em 17 nov. 2025.

CHIAVENATO. Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 2009.

FREIRE. Nayna. **Aplicações de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção**. Unichristus, Fortaleza, n. 01 – 75, dez. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/bitstream/123456789/982/1/TCC%20PG%20APLICA%c3%87%c3%95ES%20DA%20IA%20NO%20PROCESSO%20DE%20R%26S.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2025.

GONÇALVES. Marilson, VASCONCELLOS. Heraldo. **Consultoria Revista de Administração de Empresas**. Scielo, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 91-98, abr/jun. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/cW77n7CdCPfzDp8YYxRDgyh/?format=html&lang=pt>>. Acesso em: 17 nov. 2025.

GUIMARÃES. Marilda, ARIEIRA. Jailson. **O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão**. Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR, v. 6, n. 2, 2005. Disponível em: <<https://unipar.openjournalsolutions.com.br>>. Acesso em: 12. ago. 2025.

“HARPIO”. **Como evitar a desistência dos candidatos no processo seletivo**. Harpio [s.d.] Disponível em: <<https://harpio.com.br/como-evitar-a-desistencia-de-candidatos-no-processo-seletivo>>. Acesso em: 07 out. 2025.

LACOMBE, Francisco. **Administração Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva. 2005. Acesso em 18. set. 2025.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005. Acesso em: 12. ago. 2025.

LADAGA, B. S. G.; SILVA, R. M.; COSTA, M. M. R. **RH 5.0: O uso da I.A. e as novas perspectivas para a gestão de Recursos Humanos**. Revista Tópicos, s/p, 2025. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/rh-5-0-o-uso-da-i-a-e-as-novas-perspectivas-para-a-gestao-de-recursos-humanos>> Acesso em: 02 set. 2025.

LAMB. Luís. **Ética em IA e IA ética: prolegômenos e estudo de casos significativos**. Revista USP, São Paulo, Brasil, n. 141, p. 107–120, 2024. Disponível em: < <https://revistas.usp.br/revusp/article/view/225293/204684>>. Acesso em: 26 set. 2025.

LOPES, Joana Rodrigues Gouveia Mendes. **A inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção: perspectivas dos gestores de recursos humanos sobre riscos e desafios**. 2021. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa (Portugal). Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/cd01116ff347dbc7d42896d9626316b5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 25 abr. 2025.

MACHADO. Pedro, MARTINS. Paulo, NEGRELLI. Taiana, ALMEIDA. Laynara. **Atuação do Psicólogo no recrutamento e na seleção de pessoas sob a ótica da Análise do Comportamento**. Curitiba/PR, v. 36 n. 1-91, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/25847/23713>> Acesso em: 26 set. 2025.

OLIVEIRA. Cristiane, CORREA. Hillary, FERNANDES. Juliana, SILVA. Rosangela, NUNES. Valleska. **Desafios do recrutamento e seleção na atualidade**. RIC.CPS, Piracicaba/SP, n. 01 - 36, 2022. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/11659/1/recursosshumanos_2022_2_cristianeoliveiravieira_desafiosdorecrutamentoeselecao.pdf>. Acesso em: 24 set. 2025.

OLIVEIRA. Mariana. **A competitividade salarial como fator de atração de talentos em pequenas empresas**. *Revista Brasileira de Gestão de Pessoas*, v. 7, n. 2, p. 45–58, 2019. Acesso em: 18. nov. 2025

PERNA, Mark. **Problemas de comportamento prejudicam a geração z no mercado de trabalho.** Forbes. 2024. Disponível em: <<https://forbes.com.br/carreira/2024/02/falta-de-etiqueta-prejudica-geracao-z-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 24 set. 2025.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho de Ian Rothmann.** Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=PYOaAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=Psicologia+e+Comportamento+Organizacional+#v=onepage&q&f=false>> 2017 Acesso em: 25 set. 2025.

SANTOS, Gustavo. **Recrutamento e seleção: Análises nas competências das pessoas e a possibilidade da reparação de danos pela perda de uma chance.** Uniesp, Guarujá, n. 01 - 18. 2020. Disponível em: <20200522113526.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2025.

SOUZA. Patricia, LIMA. Wagner. **Estratégias para um recurso limitado: Levantamento sobre recrutamento e seleção em pequenas empresas do interior de rondônia.** Revista Acadêmica Online, Rondônia, v. 9, n. 48, 01 - 34, nov. 2023. Disponível em: <<https://revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/1287>>. Acesso em: 26. set. 2025.

SOVIENSKI. Fernanda, STIGAR. Robson. **Recursos humanos x gestão de pessoas.** v. 10, n. 10, p. 51-61, 2008. Acesso em: 14 ago. 2025.

TCESP. **Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Apostila: Engenharia de Prompts.** TCESP, São Paulo, n. 01 – 15, nov. 2024. Disponível em: <<https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/2024-11/APOSTILA%20Engenharia%20de%20Prompts%20-%20TCESP.pdf>>. Acesso em: 25. Set. 2025.