

A Transformação do Recrutamento e Seleção: O Papel da Inteligência Artificial no Setor de Recursos Humanos

The Transformation of Recruitment and Selection: The Role of Artificial Intelligence in Human Resources

La Transformación del Reclutamiento y Selección: El Papel de la Inteligencia Artificial en el Sector de Recursos Humanos

DOI: 10.55905/rmuscv2n3-004

Recebido: 15/11/2024

Aceito: 13/12/2024

Tatiana dos Santos Pereira¹, Tatiane Ketlyn Roncovsky Weiler²

RESUMO

Este trabalho aborda a influência crescente da Inteligência Artificial (IA) no setor de Recursos Humanos, especialmente no recrutamento e seleção de novos colaboradores. Com base em uma metodologia de revisão bibliográfica envolvendo pesquisas e citações relevantes, o estudo destaca como a IA está revolucionando as práticas de contratação, tornando o processo mais eficiente, rápido e eficaz. São abordadas as vantagens da aplicação da IA nesse contexto, como a automação de processos, o recrutamento ágil e a gestão baseada em dados, além dos desafios e considerações éticas associados a essa transformação, sobretudo relacionados aos preconceitos algorítmicos e à transparência nas práticas de contratação. A pesquisa demonstra a importância da adoção responsável da IA no RH para aprimorar a aquisição de talentos e adaptar-se às demandas do mercado atual. A capacidade da IA de acelerar a identificação e seleção de candidatos, bem como de reduzir custos operacionais, confere às empresas uma vantagem competitiva significativa. O estudo destaca, ainda, a necessidade de as organizações acompanharem essa revolução tecnológica para permanecerem competitivas e ágeis em um ambiente de negócios em constante evolução.

Palavras-chave: Inteligência Artificial, recursos humanos, recrutamento e seleção, gestão de talentos, transformação digital.

ABSTRACT

This paper addresses the growing influence of Artificial Intelligence (AI) in Human Resources, particularly in recruitment and selection processes. Based on a bibliographic review methodology involving relevant research and citations, this study highlights how AI is revolutionizing hiring practices by making them faster, more efficient, and effective. Advantages discussed include process automation, agile recruitment, and data-driven management. Additionally, ethical challenges and considerations associated with this transformation are explored, particularly algorithmic biases and transparency in hiring practices. The research demonstrates the importance of responsible AI adoption in HR to enhance talent acquisition and adapt to current market demands. The ability of AI to

¹ Mestranda em Administração pela MUST University EUA. E-mail: tatianapereira2015@yahoo.com.br

² Mestre em Administração pela MUST University, EUA. E-mail: tatianekr@gmail.com

accelerate candidate identification and selection, as well as reduce operational costs, provides companies with significant competitive advantages. Finally, the study emphasizes the necessity for organizations to embrace this technological revolution to remain competitive and agile in a constantly evolving business environment.

Keywords: Artificial Intelligence, human resources, recruitment and selection, talent management, digital transformation.

RESUMEN

Este trabajo aborda la creciente influencia de la Inteligencia Artificial (IA) en el sector de Recursos Humanos, especialmente en los procesos de reclutamiento y selección de nuevos colaboradores. Basado en una metodología de revisión bibliográfica que incluye investigaciones y citas relevantes, el estudio destaca cómo la IA está revolucionando las prácticas de contratación, haciendo el proceso más eficiente, rápido y eficaz. Se abordan las ventajas de aplicar la IA en este contexto, tales como la automatización de procesos, el reclutamiento ágil y la gestión basada en datos, así como los desafíos y consideraciones éticas asociados con esta transformación, especialmente relacionados con sesgos algorítmicos y la transparencia en las prácticas de contratación. La investigación demuestra la importancia de adoptar la IA de manera responsable en RR.HH. para mejorar la adquisición de talento y adaptarse a las demandas del mercado actual. La capacidad de la IA para acelerar la identificación y selección de candidatos y reducir costos operativos otorga a las empresas una ventaja competitiva significativa. Finalmente, el estudio subraya la necesidad de que las organizaciones acompañen esta revolución tecnológica para mantenerse competitivas y ágiles en un entorno empresarial en constante evolución.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, recursos humanos, reclutamiento y selección, gestión del talento, transformación digital.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está em constante evolução, impulsionado por fatores como a globalização, as inovações tecnológicas e a busca por flexibilidade e adaptação. Nesse cenário dinâmico, as empresas reconhecem a importância dos talentos como peças-chave em suas estratégias de inovação e crescimento (Pontes, 2010).

O recrutamento e seleção de novos colaboradores desempenham um papel crucial no desenvolvimento e sucesso das organizações. Historicamente, esses processos eram conhecidos por sua complexidade e lentidão, frequentemente ancorados em métodos analógicos que dificultavam a agilidade e eficiência necessárias no atual ambiente de negócios.

No entanto, a adesão a soluções tecnológicas, em especial a Inteligência Artificial

(IA), tem transformado esse cenário, oferecendo oportunidades para otimizar o recrutamento e a seleção de pessoal. A aplicação da IA no contexto de Recursos Humanos se estabelece como uma tendência global, obtendo destaque em fóruns internacionais de relevância, como o Fórum Econômico Mundial, enfatizando o papel da automação e da IA na simplificação e aceleração do processo de aquisição de talentos.

Nesse contexto, este artigo explora as vantagens da aplicação da IA no setor de Recursos Humanos, ressaltando como essa revolução tecnológica está transformando profundamente a maneira como as empresas identificam e contratam talentos. Ademais, são abordados os desafios e considerações éticas inerentes a essa transformação.

Este artigo foi desenvolvido a partir de uma revisão bibliográfica baseada em pesquisas realizadas em bases como Scielo, Google Acadêmico, FGV e bibliotecas eletrônicas. O referencial teórico selecionado permitiu uma compreensão aprofundada sobre a importância da automação e da inteligência artificial no setor de Recursos Humanos, destacando especialmente os avanços tecnológicos e suas implicações no mercado de trabalho.

2 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento e seleção desempenha um papel fundamental no desenvolvimento das organizações. Segundo Chiavenato (2004), o recrutamento engloba uma série de técnicas e procedimentos com o propósito de atrair candidatos qualificados para ocupar posições disponíveis nas empresas. A etapa subsequente, a seleção, consiste em uma análise minuciosa que confronta os requisitos do cargo com o perfil dos candidatos (Chiavenato, 2004).

Historicamente, esses processos eram notoriamente demorados e complexos, muitas vezes apoiados em métodos analógicos. Esteves (2020) constatou que, no Brasil, o processo de admissão de um novo colaborador demanda, em média, de uma a duas semanas, sendo os sistemas analógicos os principais vilões dessa lentidão.

À luz desse cenário, a adesão a soluções tecnológicas para otimizar o recrutamento e a seleção de pessoal se configura como uma tendência global. O tema ganha destaque em discussões de fóruns de relevância internacional, como o Fórum Econômico Mundial (Lima, 2021). A crescente necessidade de agilidade, eficiência e adaptação às mudanças

do mercado impulsiona as empresas a explorar o potencial das inovações tecnológicas nesse contexto. A automação e a Inteligência Artificial, por exemplo, oferecem oportunidades para simplificar e acelerar o processo de aquisição de talentos, alinhando-o às demandas contemporâneas.

2.1 A REVOLUÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A inovação tecnológica e as demandas do mercado têm impulsionado fortemente a aplicação da Inteligência Artificial (IA) no domínio do recrutamento e seleção de pessoal. Ferramentas baseadas em IA, tais como testes *online*, vídeo currículos e vídeo entrevistas, vêm se tornando cada vez mais comuns nas práticas dos departamentos de Recursos Humanos (Gaspar, 2016). Essa crescente adoção reflete a capacidade da IA de revolucionar o processo de recrutamento, trazendo consigo uma série de benefícios notáveis.

A IA se torna particularmente valiosa em setores com alta rotatividade de pessoal, como os *call centers*, onde a necessidade de substituir funcionários é constante. A implementação da IA nesses ambientes tem resultado em melhorias significativas na eficiência do processo de admissão. Por exemplo, a aplicação da IA no recrutamento de operadores de *telemarketing* reduziu o tempo médio de admissão de sete dias para apenas 36 horas (Crivellaro, 2020). Nesse contexto, os candidatos são contatados por meio de redes sociais, participam de testes e jogos que simulam situações de trabalho reais, e a entrevista com um supervisor ocorre apenas no estágio final do processo.

Além disso, os assistentes de IA ganha espaço para apoiar os recrutadores em várias tarefas, que vão desde a triagem inicial dos candidatos até o estabelecimento de contatos, agendamento de reuniões e entrevistas, bem como o engajamento e a reutilização de candidatos (Vrontis; Christofi, *et al.*, 2021). Como exemplo prático, plataformas de entrevistas *online*, como a HireVue, simplificam e agilizam significativamente os processos seletivos. Nesse cenário, os candidatos respondem a perguntas programadas previamente pelos recrutadores por meio de vídeos gravados, incentivando-os a apresentar suas melhores qualidades de forma concisa e envolvente (Tewari; Pant, 2020).

O recrutamento e seleção está transformando fundamentalmente a maneira como

as empresas identificam e contratam talentos. Essa revolução na utilização da IA no RH tem o potencial de otimizar as práticas de recrutamento, tornando-as mais ágeis e adaptáveis às demandas em constante evolução do mercado.

2.2 VANTAGENS DA APLICAÇÃO DA IA NO RH

A utilização da Inteligência Artificial (IA) no campo de Recursos Humanos tem trazido inúmeras vantagens que impactam significativamente os processos de seleção e contratação de novos colaboradores. Uma das maneiras cruciais pelas quais a IA se torna uma aliada valiosa é a automação de processos. Através de sofisticados *softwares* de gestão alimentados por IA, as empresas podem otimizar a administração de dados, documentos e avaliação de desempenho dos funcionários. Isso resulta não apenas em uma economia de tempo significativa, mas também na redução de custos operacionais e na minimização de retrabalhos, conferindo ao setor de RH uma eficiência aprimorada (Lima, 2021).

Além disso, a IA proporciona um benefício substancial relacionado à agilidade e precisão no processo de recrutamento. Plataformas inovadoras, como o Bettha, uma HR Tech do Brasil, capacitam as empresas a conduzirem processos seletivos totalmente digitais, aproveitando a IA para recrutar e contratar profissionais de forma autônoma e rápida. Além disso, a inteligência artificial é capaz de analisar o perfil comportamental dos candidatos, permitindo que sejam alinhados de maneira mais precisa com a cultura organizacional da empresa contratante. Esse avanço não apenas economiza tempo, mas também contribui para que as empresas identifiquem candidatos mais adequados às suas necessidades e valores (Lima, 2021).

Outro aspecto fundamental é a implementação de soluções tecnológicas que possibilitam o monitoramento e a avaliação dos processos de seleção e do desempenho dos funcionários. A capacidade de acessar dados confiáveis promove a transparência nos processos, permitindo uma visão mais clara das práticas de contratação e desempenho. Isso, por sua vez, aumenta a probabilidade de tomar decisões mais eficazes relacionadas à realocação de posições ou à contratação de novos profissionais, como enfatizado por Vagas for Business (2020). A utilização da IA, ao promover uma gestão baseada em dados e informações sólidas, proporciona uma base sólida para decisões estratégicas e

transparentes no âmbito do RH (Lima, 2021).

2.3 DESAFIOS E CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A implementação da Inteligência Artificial (IA) no setor de Recursos Humanos traz consigo vantagens notáveis, mas também suscita preocupações e impõe desafios éticos significativos. Uma dessas preocupações é a possibilidade de introdução de preconceitos algorítmicos e discriminação inconsciente durante o processo de seleção automatizada.

Um exemplo que ilustra vividamente os desafios inerentes ao viés algorítmico é o caso da Amazon, que identificou que seu sistema automático de triagem de currículos demonstrava uma inclinação notável em favor de candidatos do sexo masculino, especialmente em posições técnicas, como desenvolvedores (Lima, 2021). Este incidente destaca a importância de avaliar criticamente os algoritmos de seleção para evitar que tais preconceitos se perpetuem.

No entanto, a perspectiva de Vrontis e sua equipe (2021) oferece um contraponto interessante. Eles argumentam que a automação dos processos de seleção tem se mostrado eficaz na mitigação de vieses e discriminação nas decisões relacionadas à contratação. Esses sistemas especializados em IA, conforme observado por Matheus, Ateeq e Oswal (2021), compartilham semelhanças com redes neurais. Ao serem empregados para auxiliar as decisões em várias camadas de gestão, essas tecnologias adquirem a capacidade de justificar as bases das decisões, conferindo maior transparência ao processo decisório.

Contudo, é importante ressaltar as palavras de Magrani (2014), que levanta a preocupação de que as novas tecnologias, incluindo a IA, podem inadvertidamente perpetuar visões distorcidas da realidade. Isso ocorre porque os algoritmos de IA são capazes de personalizar o ambiente virtual de cada usuário, moldando-o de acordo com suas crenças e visões pessoais. Essa personalização extrema pode levar a uma visão de mundo limitada e distorcida, com o risco de reforçar preconceitos já existentes.

De acordo com Caseiro (2019), as atividades *online* dos usuários vão traçando um perfil, e, por meio de informações pré-estabelecidas, os algoritmos filtram e antecipam opções de escolha. Essa customização pode restringir a exposição a diferentes

perspectivas e informações, contribuindo para uma visão de mundo estreita.

Portanto, a implementação da IA no RH é um avanço significativo, mas exige uma supervisão rigorosa para garantir que os algoritmos sejam imparciais e transparentes, evitando a perpetuação de preconceitos e garantindo que a customização não resulte em visões distorcidas da realidade.

3 METODOLOGIA

O presente artigo utilizou uma revisão bibliográfica qualitativa, fundamentada na análise crítica de artigos científicos, livros e relatórios disponíveis em bases acadêmicas reconhecidas, tais como Scielo, Google Acadêmico, FGV e outras bibliotecas eletrônicas especializadas. A seleção das fontes ocorreu com base em critérios de relevância e consistência teórica, utilizando termos como “inteligência artificial”, “recrutamento e seleção”, “recursos humanos” e “ética tecnológica”. A partir do levantamento bibliográfico, foi realizada uma análise integrada das informações para discutir vantagens, desafios e implicações éticas decorrentes da aplicação da Inteligência Artificial no contexto de Recursos Humanos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados da pesquisa indicam que o uso da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção traz ganhos expressivos em eficiência operacional, reduzindo significativamente o tempo e os custos envolvidos nas contratações. Conforme apontado por Crivellaro (2020), a implantação da IA em setores como *call centers* possibilitou uma redução expressiva no tempo médio de admissão, evidenciando o impacto positivo dessas tecnologias na otimização de etapas tradicionalmente lentas e burocráticas. Além disso, plataformas digitais que utilizam análises comportamentais ajudam a melhorar a precisão das seleções, favorecendo contratações mais alinhadas às necessidades e cultura das empresas (Lima, 2021).

Apesar desses avanços, destacam-se desafios éticos relevantes, especialmente quanto à possibilidade de reprodução de preconceitos por algoritmos. O exemplo citado frequentemente na literatura é o caso da Amazon, onde sistemas automatizados

favoreceram candidatos masculinos para cargos técnicos (Lima, 2021). Por outro lado, autores como Vrontis *et al.* (2021) argumentam que, se bem monitorada, a IA pode reduzir vieses e aumentar a transparência nos processos seletivos. Contudo, permanece a necessidade de vigilância rigorosa para garantir que essas tecnologias sejam utilizadas de forma ética, evitando a criação de ambientes restritivos que possam limitar a diversidade (Magrani, 2014; Caseiro, 2019). Assim, conclui-se que a adoção bem-sucedida da IA depende diretamente do equilíbrio entre benefícios operacionais e responsabilidades éticas.

5 CONCLUSÃO

A Inteligência Artificial está se tornando uma aliada fundamental do setor de Recursos Humanos na contratação de novos colaboradores. Ela oferece inúmeras vantagens, incluindo redução de custos, economia de tempo e maior precisão na seleção de talentos. No entanto, é essencial que as empresas adotem a IA de maneira ética e transparente, garantindo a imparcialidade nos processos. A integração bem-sucedida da IA no RH pode ajudar as organizações a se adaptarem ao ambiente de trabalho em constante mudança e a manterem sua competitividade.

À medida que as organizações abraçam essa mudança e integram a IA de maneira responsável, elas estão se preparando para enfrentar um ambiente de trabalho em constante transformação com confiança. A IA não é apenas uma ferramenta poderosa; é um catalisador que permite que as empresas se adaptem e prosperem em um cenário de negócios cada vez mais desafiador.

REFERÊNCIAS

- CASEIRO, S. O impacto da inteligência artificial na democracia. In: **Anais de Artigos Completos do IV CIDHCoimbra 2019** - Volume 1 / César Augusto R. Nunes et. al. (orgs) [et al.] - Jundiaí: Edições Brasil / Editora Fibra / Editora Brasília, 2020.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 2004.
- CRIVELLARO, D. **Como a inteligência artificial ajuda no recrutamento e na seleção**. 2020. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/como-a-inteligencia-artificial-ajuda-norecrutamento-e-na-selecao>. Acesso em 20 out. 2023.
- ESTEVES, S. **Automação e agilidade? Entenda os impactos da transformação digital no RH**. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/automacao-e-agilidade-entenda-os-impactosda-transformacao-digital-no-rh/>. Acesso em 23 out. 2023.
- GASPAR, D. J. A utilização das tecnologias nos processos de recrutamento e seleção de pessoas: análises, desafios e tendências. 2016. *Dissertação (Mestrado em Administração)* - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Araraquara, 2016. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/137789/gaspar_dj_me_rcla_int.pdf?sequence=4. Acesso em 20 out. 2023.
- LIMA, B. **Empresas implementam inteligência artificial nos processos de RH**. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/12/como-implementar-uma-inteligenciaartificial-nos-seus-processos-de-rh/>. Acesso em 20 out. 2023.
- MAGRANI, E. **Democracia Conectada**: a internet como ferramenta de engajamento político democrático. Curitiba: Juruá, 2014.
- PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTr, 2010.
- TEWARI, I.; PANT, M. Artificial Intelligence Reshaping Human Resource Management: A Review. In: **2020 IEEE International Conference on Advent Trends in Multidisciplinary Research and Innovation (ICATMRI)**, Buldhana, India, 2020, pp. 1-4.
- VAGAS FOR BUSINESS. **Tecnologia no RH**: 6 ferramentas de recrutamento e seleção para equipes modernas. 2020. Disponível em <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/tecnologias-no-rhrecrutamento/>. Acesso em 19 out. 2023.
- VRONTIS, D.; CHRISTOFI, M.; PEREIRA, V.; et al. Artificial intelligence, robotics, advanced technologies, and human resource management: a systematic review. **The International Journal of Human Resource Management**. February 2021. DOI: 10.1080/09585192.2020.1871398.