

ISSN: 2674-6743

Vol. 1 | Nº. 1 | Ano 2023

#### Dayane Ramos Arjonas

**Pielak**

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de*

*Assis*

dparjonas@gmail.com

#### Debora Jakson Guedes

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de*

*Assis*

deborajakson@gmail.com

#### Fernanda Reis da Silva

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de*

*Assis*

frsilva.prof@gmail.com

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM A UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA

**ARTIFICIAL**

#### RESUMO

A procura por colaboradores eﬁcazes e dinâmicos, com perﬁl que se enquadre no perﬁl da organização e capazes de aumentar a perspectiva inovações crescimento das empresas tem aumentado consideravelmente. Esta busca tem cobrado cada vez mais dos setores de recursos humanos o aperfeiçoamento dos seus processos de seleção e recrutamento. Isto porque os objetivos organizacionais somente podem ser atingidos por meio de pessoas e por conta disso o processo de seleção toma tamanha importância dentro da organização. O avanço da tecnologia trouxe a Inteligência Artiﬁcial para dentro dos processos de recrutamento e seleção, tornando-os mais eﬁcazes, otimizando tempo e diminuindo custos, selecionando adequadamente e garantindo a entrada de colaboradores com perﬁl apropriado, potencial e qualidade na organização, que é o objetivo de qualquer empresa, uma vez que o lado humano da empresa deve apresentar coerência em termos de políticas e práticas de recrutamento e seleção. O ajustamento dos recursos humanos à estratégia da organização é fundamental ferramenta para a construção e a consolidação do seu sucesso e a IA, muito tem a contribuir para o êxito deste processo.

**Palavras-chave:** Recrutamento, Seleção, Inteligência Artiﬁcial

#### ABSTRACT

The search for effective and dynamic collaborators, with a proﬁle that fits the organization's proﬁle and capable of increasing the perspective of innovations and growth of companies, has increased considerably. This quest has increasingly required the human resources sectors to improve their selection and recruitment processes. This is because organizational objectives can only be achieved through people and because of this the selection process takes on such importance within the organization. The advancement of technology has brought Artiﬁcial Intelligence into the recruitment and selection processes, making them more effective, optimizing time and reducing costs, properly selecting and ensuring the entry of employees with the appropriate proﬁle, potential and quality in the organization, which is the objective of any company, since the human side of the company must be coherent in terms of policies and practices of recruitment and selection. The adjustment of human resources to the organization's strategy is a fundamental tool for building and consolidating its success, and AI has a lot to contribute to the success of this process.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Artiﬁcial Intelligence

1. **INTRODUÇÃO**

Entre as diversas ferramentas utilizadas como subsídio no recrutamento e seleção de seus funcionários de empresas e organizações, a inteligência artiﬁcial (IA), nos últimos anos, ganhou singular relevância, ao trazer a tecnologia para dentro deste processo.

A partir da sua utilização todo o processo de triagem e seleção manual dos currículos foi automatizado, o que na maioria dos casos constituía etapa dispendiosa e lenta para ambos, agentes envolvidos no processo, tanto o proﬁssional que está procurando uma nova colocação no mercado de trabalho, bem como para os componentes dos departamentos de Recursos Humanos (RH), por ser um processo que envolve muito tempo de análise e poderia durar semanas (SOUSA et al., 2019)

A partir do momento que se consolidou a ideia de que a gestão de pessoas é aspecto primordial para o desenvolvimento de uma empresa, inúmeros tem sido as indagações de como este setor pode ser melhorado a ﬁm de que as empresas consigam atingir resultados cada vez mais inovadores e satisfatórios. E é justamente a tecnologia, que vem ofertando a estas empresas possibilidades de se adequarem às evoluções que o mercado exige, em todos os seus setores e assim não poderia deixar de ser na gestão de pessoas.

Dessa forma, o presente trabalho objetiva apresentar a relevância das ferramentas que se utilizam da IA como subsídio no recrutamento e seleção dos funcionários, automatizando desta forma o processo de triagem e seleção manual dos currículos, procedimento este que na maioria dos casos constitui etapa dispendiosa e lenta para ambos agentes envolvidos no processo, tanto o proﬁssional que está procurando uma nova colocação no mercado de trabalho, quanto para o departamento de Gestão de Pessoas (GP), por ser um processo que envolve muito tempo de análise e pode durar semanas.

A realização deste trabalho justifica-se na crescente utilização da IA pelos setores de recrutamento e seleção de pessoal, por meio de softwares e programas, consegue avaliar competências e atitudes de candidatos selecionando-os a partir de parâmetros predefinidos pela empesa, diminuindo de forma considerável custos desnecessários, a rotatividades de colaboradores, tornando o setor de pessoal mais assertivo e eficaz (SOUSA et al., 2019).

A metodologia empregada neste estudo é de cunho qualitativa, pois se busca discorrer sobre a relevância da IA no processo de recrutamento e seleção por meio de materiais bibliográficos como artigos científicos, artigos de revistas, sites especializados e demais materiais acessados em livros e sites pertinentes a temática. Após essa introdução este trabalho está dividido em quatro partes, a primeira aborda a revisão de literatura, após é apresentado a metodologia, em seguida apresenta-se e discute os resultados, e por ﬁm as considerações ﬁnais.

### REVISÃO DA LITERATURA

Abordou-se os conceitos e as estratégias envolvidas no estudo do recrutamento e seleção de pessoas por meio da IA como solução viável, analisando os aspectos da utilização desta tecnologia pelos setores de gestão de pessoas das empresas no momento da seleção de pessoal.

#### A Inteligência Artiﬁcial

A nossa sociedade atravessa atualmente o momento histórico que se convencionou denominar de quarta revolução industrial, momento este em que despontam inúmeros meios de desenvolvimento de tecnologias que trazem mudanças radicais no modo de vida e de comportamento das pessoas, con- forme Sousa et al. (2019).

Ferreira (2020) relata que o mundo corporativo também segue essa transformação buscando adequar-se ao seu ritmo constante, no intuito de superar desaﬁos que afetam, continuamente, a socie- dade da informação e do conhecimento. Desta forma a tecnologia e a inovação são ideais que estão a cada dia mais presentes dentro das organizações, tendo em vista que desempenham uma relevante função como instrumento facilitador que ajudará nos processos de gestão e solucionará os mais diver- sos problemas.

Dentre as diversas facetas da tecnologia, a IA, de acordo com Sousa et al. (2019) vem sendo utilizada das mais distintas formas e nas mais diversas áreas, como na saúde por meio do diagnóstico precoce de doenças; na agricultura com as previsões climáticas e agricultura de precisão; no recruta- mento e seleção de funcionários; entre outros.

Por se fazer presente nas mais diversas áreas, a IA tem sido um assunto bastante estudado nos últimos anos tendo em vista o seu grande desenvolvimento e vasta utilização, bem como os impactos causados pela sua utilização nestes setores.

Para Ferreira (2020, p.152):

Inteligência Artiﬁcial é, então, deﬁnida como uma tecnologia onde os computadores po- dem pensar, fazer, interagir e agir em diversas áreas tal como um ser humano e serem, igualmente tão capazes como, porém, os erros, custos e tempos de produção, entre ou- tros fatores, podem ser, consequentemente, os processos organizacionais desenvolvam a sua eﬁciência e eﬁcácia.

Em outras palavras o autor enfatiza que o avanço tecnológico foi capaz de criar máquinas e pro- gramas capacitados para desenvolver ações semelhantes à inteligência humana, assimilando e conso- lidando este conhecimento a partir das informações concretas disponíveis em um banco de dados, e por isso sua utilização no meio empresarial se expande a cada dia, como mecanismo para manter as orga- nizações competitivas e exitosas.

De acordo com Cipriano (2021) nos últimos anos, foi possível observar a utilização da IA nos processos de seleção de candidatos, considerando, sobretudo as que adotam uma perspectiva estraté- gica com questões como atração e retenção de talentos, alinhamento de valores e expectativas entre empregados e empregadores, e aspectos psicológicos e comportamentais dos funcionários, entre ou-

tros. A IA é uma temática ampla, que se relaciona com diversas outras áreas como a Psicologia, Biolo- gia, Lógica Matemática, Linguística, Engenharia, Filosofia, entre outras áreas científicas, oferecendo suporte e novas ferramentas para incrementá-las.

##### 2.1.2 Usos e aplicações da Inteligência Artiﬁcial.

A IA pode ser deﬁnida como a tecnologia com capacidade de realizar atividades semelhantes aos seres humanos Cipriano (2021). Programas, softwares e máquinas desenvolvidos para ter compor- tamento inteligente, em razão da capacidade do aprendizado estas máquinas estão cada vez mais pre- sente no meio corporativo mundial.

No ramo especíﬁco das empresas, a IA é utilizada como forma de potencializar os resultados, aumentar a produtividade e economizar tempo, podendo ser implementada em diversos setores para melhorar o desempenho de tarefas e ajudar os profissionais de gestão a mapear processos. Segundo Cipriano (2021) pode-se perceber que nos últimos anos, ocorreu uma verdadeira revolução no trabalho em decorrência da utilização da IA, tanto no conteúdo quanto na metodologia. Agora, é mais comum usar as teorias existentes como bases, em vez de propor teorias inteiramente novas.

Um exemplo atual da utilização da IA, segundo Cipriano (2019) é o aplicativo Lens do Google que usa a IA para o reconhecimento de objetos, desta forma, ao fixar a câmera sobre determinado obje- to, o sistema é capaz de trazer informações sobre o mesmo. No caso de um monumento histórico, por exemplo, ele pode passar informações precisas e até mesmo curiosidades. Sousa et al. (2020), por sua vez exempliﬁca a utilização da IA, quando a situação atípica de pandemia por Covid-19 trouxe uma no- va realidade para todo o setor empresarial e o processo de digitalização das empresas mostrou ser a única ferramenta capaz de atenuar os impactos, fazendo eclodir um sentido de urgência em acelerar a transformação tecnológica que as empresas necessitavam naquele momento para se manter.

#### Recrutamento e Seleção

##### Recrutamento:

Nos últimos anos muito se escuta falar sobre recrutamento e seleção, referindo-se a uma das mais ricas ferramentas de área de gestão de pessoas nas organizações. É justamente por meio deste processo que as empresas e organizações em geral estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros fundamentais no andamento do negó- cio.

Segundo inúmeros estudiosos, parece haver consenso de que o sucesso de uma organização está diretamente ligado a uma boa gestão das pessoas que compõe esta organização. Para Chiavenato (2009, p.97) “lidar com as pessoas deixou de ser um desaﬁo e passou a ser vantagem competitiva para

as organizações bem sucedidas”. A parte humana passou a ser reconhecida e valorizada nestes pro- cessos que buscam encontrar pessoas que serão amoldadas na visão da empresa.

O recrutamento, por sua vez, constitui-se na fase de busca e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível ofertado pela organização (CHIAVENATO, 2009). Toda organização empresarial realiza este processo visando suprir e prover a organização de colaboradores, bem como assegurar as competên- cias necessárias para a continuidade dos trabalhos e o sucesso do empreendimento no contexto do mercado que é muito competitivo, por conta disto, tanto o recrutamento quanto a seleção são etapas de extrema relevância para as empresas.

De acordo com Chiavenato (2009, p.112):

O recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eﬁcaz, deverá fazê-lo em número suﬁciente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcio- ne. Trata-se, pois, de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de opor- tunidades de emprego [...].

Ainda segundo o autor este processo pode ocorrer de diferentes formas, que são o Recrutamen- to Interno, o Recrutamento Externo e o Recrutamento Misto.

No Recrutamento Interno, segundo Chiavenato (2009) a organização ou empresa busca meios de preencher a vaga disponibilizada dentro do seu próprio quadro, por meio do remanejamento de seus próprios colaboradores. Ainda segundo o autor o Recrutamento Externo pode ocorrer de forma direta (quando a própria organização recorre ao mercado por meio da mídia) ou indireta (quando a organiza- ção contrata empresas especializadas para realizar o recrutamento);

Por ﬁm pode ocorrer o Recrutamento Misto quando as vagas são divididas e distribuídas entre candidatos internos e externos, passando a ofertar as mesmas oportunidades para ambos, sendo que a avaliação destes é feita de maneira externa à organização para que não ou sofra inﬂuências que ve- nham prejudicar o processo ou algum candidato.

##### Seleção

Encerrada a fase do recrutamento, dá-se início a segunda fase do processo que é a seleção propriamente dita. De acordo com Chiavenato (2009) o ato de selecionar é uma constância da natureza desde os primórdios e o ser humanos como parte integrante desta natureza, naturalmente seleciona, muitas vezes, até mesmo sem perceber. As empresas e organizações tendem a dispensar toda a sua atenção a este processo uma vez que é ele quem vai deﬁnir, por meio de diferentes modos e com dife- rentes parâmetros, qual candidato vai ocupar a vaga disponibilizada.

A seleção de pessoas implica em traçar um paralelo entre as características de cada candidato com um padrão de referência, comparando sempre estas características com o objetivo de manter ou aumentar a eﬁciência e o desempenho do pessoal, e da organização. Pode-se assim dizer que a sele- ção de pessoal se caracteriza como o momento de tomada de decisão a respeito dos candidatos esco- lhidos. É, portanto, a classificação que visa levar à vaga existente o candidato mais apropriado às ne- cessidades da organização como um todo (CHIAVENATO, 2009).

#### METODOLOGIA

A metodologia versa sobre o caminho a seguir, ou seja, as atividades práticas necessária para a obtenção das informações indispensáveis aos estudos e raciocínios que resultarão na realização do trabalho em si.

No tocante aos meios, pode-se classificar o presente estudo como pesquisa bibliográﬁca. Este tipo de pesquisa, segundo Gil (2002) é realizada por meio de levantamento de bibliograﬁa já publicada, acerca do tema estudado como livros, artigos, objetivando que o pesquisador entre em contato direto com aquilo que foi escrito acerca da temática que busca se aprofundar, possibilitando dessa forma um apoio para a análise a ser imprescindível para desenvolver a investigação de um tema de verdadeiro interesse do pesquisador.

Ainda para Gil (2002) a pesquisa bibliográﬁca consiste na atividade de localização e consulta de fontes diversas de dados escritos, a qual é guiada pela finalidade explícita de coletar materiais mais especíﬁcos sobre um tema, caracterizando-se pela busca em livros, artigos e demais documentos escritos de informações imprescindíveis para desenvolver a investigação de um tema de verdadeiro interesse do pesquisador. No tocante aos objetivos pode-se classiﬁcar como a pesquisa exploratória, pois teve por objetivo investigar por meio de uma pesquisa teórica a importância do uso a IA nos processos de recrutamento e de seleção de pessoal para as organizações e empresas.

Esta classiﬁcação de pesquisa ocorre por ter objetivos deﬁnidos como: apresentar o conceito de IA e seus usos; apresentar o conceito de recrutamento e de seleção de pessoal bem como apresentar a inovação deste processo por meio da incrementação com o uso da IA neste procedimento, trazendo êxitos para organizações e empresas que dele se utilizam.

### APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No decorrer da realização da pesquisa constatou-se que a utilização da tecnologia em larga escala pelas pessoas e nas empresas, não apenas nas máquinas ou linhas de produção, mas nos mais diversos setores. A possibilidade de armazenar e acessar uma grande quantidade de informações instantâneas tonou-se uma ferramenta imprescindível para os mercados e organizações.

No interior das organizações, como em diversos outros setores, nos processos de responsabilidade das equipes GP a IA chegou para ﬁcar. Por meio da pesquisa pôde-se observar a importância de uma contratação correta e a IA veio exatamente como ferramenta apta a auxiliar na localização de proﬁssionais com maior compatibilidade com a empresa, diminuindo custos e otimizando o tempo com contratação de novos proﬁssionais, aumentando a probabilidade de acertos nas contratações, na automatização da triagem de currículos; na diminuição da rotatividade de funcionários.

Foram analisadas três plataformas presentes no Brasil que trabalham justamente com a utilização da IA no Processo de Seleção e Recrutamento, GUPY, KENOBY, SOLIDES. Todas as empresas relativamente jovens e em pleno crescimento, prestando serviços para grandes empresas

nacionais e multinacionais comprovam que a utilização da IA na contratação ´novidade que veio para ﬁcar pois auxilia com maestria no processo de recrutamento e seleção.

No cenário de mercado de trabalho extremamente competitivo as empresas buscam a cada momento minimizar suas falhas a ﬁm de melhorarem seus custos e aperfeiçoarem seu tempo, melhorando de uma forma geral o andamento da organização e parece já haver se tornado consenso que automatizando essa etapa de triagem de currículos com o uso da IA o setor de RH passa a ser mais assertivo, pois é a ferramenta que se responsabiliza por essa etapa tão importante.

Desta forma diz-se que há um “Recrutamento Inteligente”, pois por meio dele é possível reduzir signiﬁcativamente as chances de falhas uma vez que os softwares auxiliam as equipes de RH no processo reduzindo custos ﬁnanceiros e de tempo. Estes Softwares contam com testes comportamentais para avaliar aspectos da personalidade, inteligência emocional, capacidade de liderança entre outras características do candidato buscando assim não apenas avaliar a capacidade técnica do funcionário.

GUPY - Entre os sistemas selecionados, destacamos inicialmente o Gupy que é uma plataforma de recrutamento e seleção que foi criada em 2015, e foi a pioneira no Brasil em recrutamento inteligente utilizando IA. A plataforma Gupy possui uma base de dados de mais de dois milhões de candidatos e está presente, além do Brasil em mais 8 países. Esta plataforma utiliza a IA para realizar um levantamento dos candidatos de acordo com o potencial e compatibilidade ganhando tempo e eﬁciência no processo de recrutamento. Em franca expansão e com o sucesso da utilização da utilização da IA nos processos de recrutamento e seleção, a plataforma atende a grandes empresas como VIVO, SANTANDER, AZUL LINHAS AÉREAS, AMBEV entre outros. (GUPY , 2019).

SOLIDES - Segundo informações obtidas na própria home page, a Solides é uma plataforma que busca reduzir custos e otimizar o tempo com a rotatividade resultante da contratação de funcionários que não possui o perﬁl ideal para a organização. O software permite a gestão de colaboradores, automatizar todo o processo de recrutamento e seleção, analisando o perﬁl comportamental, pesquisa de clima organizacional, banco de horas, realizando ainda a avaliação do desempenho funcional, entre outras funcionalidades com uso da IA. Em outras palavras, a ferramenta vai além do processo de recrutamento e seleção, permitindo que o setor de Recursos Humanos RH tenha condições de melhor gerenciar todos os processos do departamento em um só lugar (SOLIDES, 2019).

KENOBY- Por ﬁm, o Kenoby é uma plataforma de gestão que permite o controle de toda a área de recrutamento e seleção com auxílio da IA, organizando todos os dados em um único lugar. O referido sistema dispõe de uma rede de parceiros que possibilita divulgar as vagas ofertadas em outros sites, visualizando e realizando a triagem dos candidatos dentro do Kenoby.

Este software permite ainda o acompanhamento de todo o processo de aprovação, permitindo ao recrutador determinar todas as fases que serão percorridas para a seleção dos candidatos como também o acesso aos gráﬁcos com os ﬁnalistas, entrevistados e contratados. A plataforma atende grande empresas como MCDONALD'S, HERING, CENTAURO, OLX, CHILLI BEANS, entre outras,

estando atualmente trabalhando em parceria com a plataforma GUPY anteriormente citada. (KENOBY, 2019).

O surgimento de grandes plataformas para contratação de colaboradores, a adesão de grandes empresas a estas plataformas e a utilização das IA assinalam a perspectiva que a tecnologia chegou para ﬁcar, auxiliando signiﬁcativamente os setores de RH das empresas e organizações, tornando-os mais eficientes e eﬁcazes.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas para as organizações e empresas, uma vez que este possui impacto direto com o futuro da organização, entendemos que este artigo alcançou seu objetivo de apresentar a utilização da IA nos processos de recrutamento e seleção, evitando que tais processos precisem ser refeitos, diminuindo o tempo barateando custos.

A realização da pesquisa acerca da utilização dos recursos da IA leva a constatação de signiﬁcativa melhora dos processos, tornando mais eﬁciente a triagem e os resultados obtidos, agrupando os dados dos candidatos e todo o processo da gestão. A Inteligência é capaz de, por meio de uma simples programação, avaliar competências e atitudes de candidatos selecionando-os a partir de parâmetros predeﬁnidos pela empesa, diminuindo de forma considerável custos desnecessários, a rotatividades de colaboradores, tornando o setor de pessoal mais assertivo e eﬁcaz.

O trabalho a partir da utilização da IA propicia um melhor entendimento dos processos de seleção de novos colaboradores pela equipe de RH e faz uma inter-relação entre a área de recursos humanos e IA, mostrando que essa última tem por objetivo automatizar e melhorar os processos de forma que a inteligência e a criatividade humana possam ser alocadas onde realmente seja necessário.

Em momento algum este trabalho desejou sugerir que o uso da IA irá substituir o fator humano na tomada de decisão, ele pode sim, oferecer subsídios para ajudar, diminuindo a probabilidade de erros e permitindo que gestores foquem no que é realmente tem relevância.

### REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

CIPRIANO, Gael Santos et al. **Inteligência Artiﬁcial Nos Processos De Seleção De Rh.** Estudos De Administração E Sociedade V.6, N.2 (2021) p.8 - p.22. Disponível em:

<https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/52684/31318> Acessado em 14 de agosto de 2022.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência Artiﬁcial no Recrutamento e Seleção:** Amiga ou Inimiga? Percepções e Atitudes de Proﬁssionais de Recrutamento e Seleção Portugueses. Disponível em:

<https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master\_beatriz\_ponte\_ferreira.pdf>. Acessado em 12 de agosto de 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GUPY. **A pioneira em Inteligência Artiﬁcial para Recrutamento e Seleção no Brasil.** 2022. Disponível em:

<http[s://www](http://www.gupy.io/sobre-a-gupy/).gu[py.io/sobr](http://www.gupy.io/sobre-a-gupy/)e[-a-gupy/>.](http://www.gupy.io/sobre-a-gupy/) Acessado em 14 de agosto de 2022.

KENOBY. **Transforme o seu recrutamento com o Kenoby.** 2022. Disponível em:

[<http://www.kenoby.com/p](http://www.kenoby.com/produto/)r[oduto/>.](http://www.kenoby.com/produto/) Acessado em 14 de agosto de 2022.

SOLIDES. **Agora sua gestão de pessoas vai gerar resultados de verdade.** 2022. Disponível em:

<http[s://www.solide](http://www.solides.com.br/)s.co[m.br/>.](http://www.solides.com.br/) Acessado em 14 de agosto de 2022.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo e PUGLESI, Jaqueline BRIGLADORI: **A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas.** Revista EDUFATEC: Educação, Tecnologia e Gestão; V.2 - N.1 - janeiro-junho/2019; Franca- SP