

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DE CIDADE TIRADENTES
EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Técnico em Recursos Humanos**

**Isabella Cardoso Bomfim de Souza
Kauan Vitor Paiva Beraldo
Mécia Fernanda dos Santos Pereira
Natalia de Souza Rodrigues
Thenelopy Araújo Oliveira
Wallacy da Silva Araújo**

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

São Paulo

2024

Isabella Cardoso Bomfim de Souza

Kauan Vitor Paiva Beraldo

Mécia Fernanda dos Santos Pereira

Natalia de Souza Rodrigues

Thenelopy Araújo Oliveira

Wallacy da Silva Araújo

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela Prof^a. Danielle Claro, como requisito para obtenção do Título de Técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2024

TERMO DE APROVAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito, para obtenção do Título de Técnico em Recursos Humanos à Escola Técnica Centro Paula Souza de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Lilian Rocha

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Prof^o. Olacir Azevedo

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Prof^a. Orientadora: Danielle Claro

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho de conclusão de curso às nossas professoras orientadoras Lilian Rocha e Danielle Claro, aos profissionais da área que ajudaram com alguma contribuição e todos os demais envolvidos para a realização e finalização com excelência do mesmo.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus, que nunca nos deixou desamparados nos momentos mais difíceis nesta trajetória. Aos nossos familiares pelo apoio e compreensão quando tivemos que abdicar de momentos em família para focar em nossos estudos. A cada membro deste grupo, por todo empenho e dedicação que apesar das dificuldades, deram o seu melhor para fazer esta ideia sair do papel e se tornar realidade. Às nossas professoras orientadoras, Lilian Rocha e Danielle Claro, que nos auxiliaram em cada etapa para a construção deste trabalho.

“A inteligência artificial não substitui a inteligência humana; é uma ferramenta para amplificar a criatividade e a engenhosidade humanas”.

FEI-FEI LI

RESUMO

A área de recrutamento e seleção (R&S) possui uma grande gama de processos para alcançar uma contratação condizente com o desejado, entretanto mesmo com tais processos consolidados dentro das instituições, ainda assim há um grande percentual de contratações insatisfatórias para as organizações. Com a capacidade da tecnologia de inteligência artificial em interpretar dados e informações é possível identificar de forma mais assertiva gargalos e diversas informações cruciais para a execução de uma boa contratação.

No presente trabalho, buscamos analisar se a inserção da ferramenta de inteligência artificial dentro da área de recrutamento e seleção é um fator que auxilia ao longo do processo de contratações. Destrinchando sua história e desenvolvimento ao longo dos anos, e assim podendo-se constatar as mudanças e as possíveis vantagens que a inteligência artificial aplicada ao processo de recrutamento e seleção possuem, ou seja, as possibilidades que tal ferramenta tecnológica oferece ao ser introduzida dentro dos processos de R&S são razões que diversas organizações devem se atentar, pois tal ferramenta tecnológica pode oferecer vantagens e assim sendo uma das razões em que uma organização cresce.

Palavras-chave: processos; informações; contratação; inteligência artificial; recrutamento e seleção; ferramenta; organização; vantagens.

ABSTRACT

The recruitment and Selection area has a wide range of processes to achieve an intended contract, however even with such stable processes inside the institutions, there is still a percentage of unsatisfactory hires to the organization. With the capacity of Artificial Intelligence to interpret data and information it is possible to identify in a more assertively the gaps and other crucial information to fulfill a great hiring.

Nowadays, we tend to analyze if the insertion of artificial intelligence tools in recruitment and selection areas assists in long-term hiring processes. Unraveling its history and evolving over the years, being able to clearly see the changes and possible benefits that the AI in the R&S possess, in other words, the possibilities that those tools offer while being introduced are the reasons why so many organizations must be aware because such tool can offer many benefits helping the organization only to increase If managed right.

Keywords: processes; information; hiring; contract; artificial intelligence; recruitment and selection; tool, organization; benefits.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. Justificativa	10
1.2. Problemática.....	10
1.3. Hipóteses	10
1.4. Objetivo Geral.....	11
1.5. Objetivos Específicos	11
1.6. Metodologia	11
2. CONHECENDO A ÁREA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12
2.1. Tipos de Recrutamento e Técnicas de Seleção	13
3. O QUE É FIT CULTURAL?	15
3.1. Benefícios do fit cultural	15
3.2. Meios de Avaliação do fit cultural.....	16
3.3. Consequências.....	16
4. O QUE SÃO CONDUTAS COMPORTAMENTAIS?	16
5. O QUE É A INTELIGENCIA ARTIFICIAL?	18
6. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MERCADO DE TRABALHO	21
7. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO MANUAL E SUAS FALHAS	23
8. A OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	26
9. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO FERRAMENTA DE SUPORTE... 	30
10. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO & SELEÇÃO: NECESSIDADES E FERRAMENTAS	32
11. RESULTADO DE IMPLANTAÇÕES	36
12. PESQUISA DE CAMPO	40
13. PROPOSTAS E SOLUÇÕES.....	50
14. CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS.....	54

1. INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial muito se fala sobre a inteligência artificial e ela está sendo integrada de forma significativa, maximizando diversos processos fazendo com que o usuário tenha uma experiência imersiva e única. A área de Recrutamento e Seleção, utiliza diversas técnicas e metodologias para executar de forma assertiva e consistente a escolha de um novo colaborador, aprimorando e gerando melhores resultados na empresa. A junção dos métodos se faz necessário para compreender o impacto da inteligência artificial no recrutamento e seleção e as mudanças que ela traz no ambiente empresarial.

1.1. Justificativa

A tecnologia vem revolucionando o mundo e tudo nele, sendo integrada de forma ativa no dia a dia da população mundial, de modo que, as áreas da Administração, Contabilidade, Recursos Humanos, Finanças, Logística e outras dentro das organizações utilizam-na para auxiliar e ter apoio na criação, desenvolvimento e na finalização de diversos processos.

A velocidade com que essa tecnologia vem transformando o ambiente mercadológico é impressionante e as organizações correm contra o tempo para acompanhar seus avanços.

1.2. Problemática

Será que o uso da Inteligência Artificial quanto ferramenta de apoio aos profissionais de recursos humanos contribui na triagem de currículos dentro do processo de recrutamento e seleção?

1.3. Hipóteses

- A Inteligência Artificial reduz os erros gerados pelo recrutamento manual, filtrando os candidatos que estejam alinhados com o FIT cultural da empresa.
- A Inteligência Artificial agiliza os processos e as tomadas de decisões na área de recrutamento e seleção.
- A Inteligência Artificial não consegue analisar as condutas comportamentais de possíveis colaboradores.

1.4. Objetivo Geral

Identificar de que forma a inteligência artificial contribui no processo de recrutamento e seleção das organizações.

1.5. Objetivos Específicos

- Coletar dados, feedbacks e informações através de pesquisas bibliográficas sobre empresas que utilizam a tecnologia da Inteligência Artificial e descobrir como foi seu processo de implantação.
- Pesquisar softwares, sites ou outras ferramentas tecnológicas de recrutamento e seleção que utilizam Inteligência Artificial e mostrar os resultados obtidos com a utilização.
- Ouvir a opinião de profissionais da área de Recursos Humanos que utilizam ou já fizeram uso da Inteligência Artificial em processos de recrutamento e seleção e identificar vantagens ou desvantagens.

1.6. Metodologia

Faremos o uso da pesquisa bibliográfica (livros, revistas e artigos) para compreensão aprofundada da temática.

Questionários qualitativos e quantitativos para análise de dados característicos e opiniões de específicos grupos de pessoas que vivenciaram o processo de recrutamento e seleção com o uso da inteligência artificial.

2. CONHECENDO A ÁREA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O Recrutamento trata-se de um processo organizacional, que consiste na busca de demandas de candidatos ideais para o preenchimento de uma etapa que ocorre logo após esta, a seleção. A ideia é divulgar as vagas disponíveis e com isso, ser capaz de conquistar o interesse das pessoas em conhecer a empresa e o que ela tem a oferecer de acordo com o cargo proposto por meio do processo seletivo. Segundo Chiavenato: “Se o recrutamento apenas comunica e divulga, não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados”. (CHIAVENATO, 2014)

Em relação a visão de Chiavenato (2014), entende-se que quando a requisição das vagas não é divulgada e comunicada de forma atrativa, conseqüentemente o anúncio será apenas visualizado, não conquistando assim o interesse de nenhum candidato em se inscrever para participar do processo seletivo. Esse tipo de acontecimento acaba muitas vezes atrasando as contratações e distanciando até mesmo possíveis talentos de ingressarem na organização. Ao desenvolver uma requisição de vaga é imprescindível que as informações estejam organizadas de forma clara e concisa, bem como, completas para que não haja dúvidas para quem estiver lendo. Deve-se pensar que este acaba sendo o primeiro contato do candidato com a empresa, logo, ele também irá avaliá-la. Deste modo, a organização deve utilizar o marketing ao seu favor, pois se a primeira impressão é a que fica, uma requisição com erros ortográficos e informações desconexas passará uma imagem ruim de desorganização e muitas vezes isso pode não condizer com a realidade, mas prejudica a empresa.

Segundo Guimarães & Arieira (2005 apud BAYLÃO; ROCHA, 2014, p. 4) as empresas que se preocupam em realizar o processo de recrutamento de forma estratégica e sem gargalos, dificilmente terão prejuízos. Pois, quando bem elaborado, a organização já consegue prever se o candidato será ideal ao cargo vago e sabe que o mesmo será aprovado também no momento da seleção. Isso faz com que a empresa não tenha que investir tanto em treinamentos, já que um profissional competente terá um rápido domínio das rotinas da organização. É necessário que haja comunicação e uma troca de pensamentos com todos os setores da empresa, objetivando o lucro que será gerado, a produtividade e o desenvolvimento das pessoas, pois quanto mais informações, a probabilidade de recrutar pessoas com o perfil exato se torna maior.

Já a Seleção de Pessoas visa escolher dentre o número de recrutados, os candidatos com as competências e habilidades que mais se adequem as necessidades do cargo e do negócio. (CHIAVENATO, 2014)

Dentro desta etapa pode haver uma grande variedade de métodos já criados com diferentes formas de estimar as informações dos candidatos, bem como, ao longo dos anos novas tendências vão surgindo. Testes de triagem genética e informatizados são exemplos de técnicas que não eram muito conhecidas, ao passo que, na atualidade muitas organizações às utilizam. Apesar do surgimento de novos modelos no mercado de Recrutamento e Seleção, a maioria das empresas ainda preferem utilizar o mecanismo tradicional com o uso de formulários e entrevistas. (MILKOVICH E BOUDREAU, 2000)

Todo processo de seleção de acordo com Guimarães e Arieira (2005) pode ser entendido como únicos, já que cada empresa possui a sua cultura e forma de gerir suas atividades. Além disso, este processo deve ser pensado de modo estratégico como uma ferramenta de marketing tanto interno como externo, objetivando a melhoria na visibilidade da organização. A depender de como for conduzida esta estratégia, pode-se adquirir tanto o encantamento e desejo dos candidatos em ingressar na equipe, bem como, o desinteresse dos mesmos, caso sejam percebidas lacunas e falhas durante o processo. Ainda assim, no caso de aprovações, esta etapa não finaliza com a admissão, sendo necessário sua apresentação, integração e condução durante o período de experiência na empresa.

2.1. Tipos de Recrutamento e Técnicas de Seleção

O Recrutamento pode se dividir em várias vertentes, sendo algumas delas: recrutamento interno, externo, misto e virtual. O interno está voltado para os colaboradores existentes na organização, com o intuito de mapear as competências necessárias para melhor enquadrá-las e obter um maior aproveitamento do capital intelectual que a empresa possui. Este ocorre por meio de oportunidades de promoção de cargos mais elevados ou transferência para cargos de mesmo nível, porém com funções diferentes, mas que estejam atreladas com as habilidades e competências do funcionário. De forma contrária, recrutar externamente tem seu foco em candidatos que se encontram no ambiente externo, ou seja, fora da empresa. Ele surge da

necessidade de preenchimento de um cargo, cujo os recursos da organização não são suficientes para suprir, visando atrair pessoas com competências novas para agregar e enriquecer o capital intelectual, encontrando assim novos talentos e aumentando a capacidade de inovar com experiências distintas das que a empresa já possui. (CHIAVENATO, 2014)

Uma alternativa que pode abranger os dois lados é o recrutamento misto. Como o nome já sugere, este modelo que as empresas costumam preferir por abrir oportunidades para todos, busca um equilíbrio entre o pessoal interno e os candidatos externos, ou seja, as duas modalidades de recrutamento são utilizadas neste momento. Em síntese, ao realizar o recrutamento interno, o colaborador que irá migrar para outro cargo dará espaço para outra pessoa assumir seu antigo lugar dentro da organização, deste modo, mais um cargo ficará vago, criando assim a necessidade de um recrutamento externo para preencher a posição. (CHIAVENATO, 2009)

Assim como o recrutamento, a seleção possui suas técnicas para avaliar qual o melhor candidato que se encaixe com as necessidades do negócio. De acordo com Chiavenato (2009), elas estão divididas em cinco grupos: entrevistas de seleção, provas de conhecimentos ou capacidade, testes psicométricos, testes de personalidade e técnicas de simulação. A entrevista de seleção é a mais utilizada dentre as empresas até hoje, sendo realizada por meio de uma conversa entre o recrutador e o candidato, que auxiliará na decisão final. Além disso, ela também pode ser aplicada na avaliação de desempenho, orientação profissional, triagem inicial do recrutamento e até mesmo no desligamento. As provas de conhecimentos e capacidade como se sabe, são para avaliar o grau de conhecimentos, habilidades e atitudes presentes no candidato e se vão de encontro com as exigências do cargo. Já os testes psicométricos ou psicológicos também aplicados como prova, são focados em conhecer o desenvolvimento mental do indivíduo, bem como ter o diagnóstico de personalidade e com isso identificar aptidões e padrões de comportamento e prever como o indivíduo agiria em determinadas situações dentro da empresa. O teste de personalidade é utilizado como forma de análise dos traços de personalidade, que podem estar ligados ao caráter ou temperamento da pessoa. Ele auxiliará a conhecer cada vez mais o indivíduo, mostrando para a empresa como essas características podem ser úteis ao seu negócio ou não. Sua aplicação e interpretação cabe ser feita apenas por um psicólogo. Em relação às técnicas de simulação, Chiavenato (2009)

argumenta que elas têm como princípio o tratamento grupal, deixando o isolamento de lado e colocando os candidatos em ação de forma social, com todos os indivíduos ali presentes. Trata-se basicamente de uma dinâmica de grupo, onde um desafio ou uma situação problema fictícia é criada para que os candidatos tragam soluções, como se fossem colaboradores e estivessem de fato vivenciando a rotina do cargo.

Seu ponto de partida é o drama, que significa reconstituir em cima de um palco - contexto dramático - no momento presente, no aqui e agora, o acontecimento que se pretende estudar e analisar o mais proximamente do real. Assim, o protagonista, ao dramatizar uma cena, assume um papel (role playing) e permanece em um palco circular rodeado por outras pessoas - contexto grupal - que assistem à sua atuação e podem vir ou não a participar da cena. As técnicas de simulação são essencialmente técnicas de dinâmica de grupo. A principal técnica de simulação é o psicodrama que se fundamenta na teoria geral de papéis: cada pessoa põe em ação os papéis que lhe são mais característicos sob forma de comportamento, seja isoladamente seja em interação com outra pessoa ou outras pessoas. Estabelece vínculos que lhe são habituais ou tenta estabelecer novos vínculos. Age no aqui e agora como em seu cotidiano, o que permite analisar e diagnosticar seu próprio esquema de comportamento. (CHIAVENATO, 2009, p. 190 - 191).

3. O QUE É FIT CULTURAL?

Definimos o fit cultural cognitivo como o grau de semelhança entre o conjunto de representações mentais, crenças e valores de um indivíduo, e aqueles adotados pelos membros do grupo. Por fit cultural comportamental entendemos o grau de conformidade do indivíduo com as expectativas comportamentais normativas do grupo. Podemos assim caracterizar os indivíduos pela extensão em que eles alcançaram desempenho cognitivo e comportamental ajuste cultural. (SANAZ MOBASSERI, AMIR GOLDBERG, AND SAMEER B. SRIVASTAVA, 2017)

3.1. Benefícios do fit cultural

O fit cultural tem sido associado a uma série de resultados positivos para as organizações e para os indivíduos. Estudos demonstram que funcionários que se identificam com a cultura organizacional tendem a apresentar maior comprometimento, satisfação no trabalho e desempenho (KRISTOF-BROWN ET AL., 2005).

A contratação por meio de fit cultural traz muitos benefícios; além disso, o fit cultural está relacionado à redução do turnover e ao aumento da coesão e colaboração entre os membros da equipe (SCHNEIDER, 1987). Obtendo uma maior

retenção de talentos para a empresa, alto engajamento e melhor desempenho no trabalho.

3.2. Meios de Avaliação do fit cultural

Diversas abordagens têm sido propostas para avaliar o fit cultural. Uma das mais utilizadas é a análise das características culturais da organização, como sua missão, visão, valores declarados e práticas de gestão (O'REILLY ET AL., 1991). Além disso, instrumentos de auto avaliação, entrevistas comportamentais e avaliações de pares também podem ser empregados para medir o fit cultural (CHATMAN, 1989).

3.3. Consequências

O alinhamento cultural entre funcionários e organização está positivamente relacionado à retenção de talentos, reduzindo a rotatividade e os custos associados à substituição de pessoal. (KRISTOF-BROWN ET AL., 2005) O fit cultural adequado promove uma maior satisfação no trabalho, já que os funcionários se sentem mais alinhados com os valores e a missão da organização. (SCHNEIDER, 1987)

O fit cultural inadequado pode levar a conflitos internos, diminuição da coesão da equipe e até mesmo ao surgimento de subculturas dentro da organização. (O'REILLY ET AL., 1991)

4. O QUE SÃO CONDUTAS COMPORTAMENTAIS?

Segundo o Direito Penal (2000), conduta é a ação ou omissão consciente e voluntária de um indivíduo, com a intenção de alguma finalidade. Considera-se também, conduta como uma manifestação do modo como um indivíduo ou grupo se comporta perante a sociedade, tendo como base as crenças, culturas, valores morais e éticos que seguem.

A lei de ouro do comportamento é a tolerância mútua, já que nunca pensaremos todos da mesma maneira, já que nunca veremos senão uma parte da verdade e sob ângulos diversos (GANDHI, 2009)

O código de ética e conduta é um relevante instrumento que constitui um conjunto essencial de princípios que fundamentam comportamentos éticos, estabelecendo diretrizes e valores empresariais para promover relacionamentos

saudáveis entre a organização, seus colaboradores e demais stakeholders. Além de ser um documento que orienta as regras e o padrão de comportamento que deve ser seguido por todas as pessoas que se relacionam com a empresa, começando pelos colaboradores, independentemente do nível hierárquico. Essa ferramenta funciona como uma norma interna que alinha valores éticos e facilita a compreensão da cultura organizacional, além de dar ênfase em leis e regulamentos aplicáveis ao negócio. (PORTAL DO RH, 2024).

Um código de ética e conduta esclarece os valores e os princípios da empresa e deixa claro quais são os mecanismos disponíveis caso uma pessoa queira relatar um episódio de desvio de conduta, além de apresentar quais atitudes não são aceitas naquele ambiente. É uma ferramenta fundamental para dar mais segurança para a resolução de situações de conflito. Ele serve de suporte para quando surgirem problemas, a empresa e seus colaboradores possam recorrer ao documento para se prevenir de possíveis riscos, como os de fraude e corrupção. Isso é especialmente importante no relacionamento com membros externos à companhia. (MALUF, 2023)

A conduta é vista como comportamento humano voluntário, e não apenas como ação. Sobre a antijuricidade, Juarez Tavares ressalta que os neokantistas introduzem um aspecto material, reconhecendo a antijuricidade apenas quando há efetiva lesão a um bem jurídico. (MACEDO, 2023).

O comportamento profissional em uma empresa se refere à conduta, atitudes e ética que os funcionários demonstram no ambiente de trabalho. Isso inclui respeitar colegas, seguir normas da empresa, manter um bom relacionamento interpessoal, cumprir responsabilidades e agir de maneira alinhada aos valores da organização. (FURTADO, 2023).

“A conduta pessoal é comportamental de um indivíduo é relativa, o importante é a índole, a boa fé e o caráter ilibado. O resto são conjecturas de ideologias e pensamentos, que não mancham a nossa vida pregressa e atual” (PONTES).

Segundo Skinner (2020), o termo “comportamento” descreve uma relação entre organismo e ambiente. Mais especificamente na relação entre as atividades do organismo, que são as respostas, e os eventos ambientais que são os estímulos. Assim, o comportamento é a relação entre estímulo e resposta.

Psicologia comportamental não possui um único conjunto de teorias, seus estudos são debatidos por diversos autores. Os principais tipos de Behaviorismo são o Behaviorismo metodológico, influenciado pelo trabalho de John B. Watson, e o Behaviorismo radical, que foi iniciado pelo psicólogo Burrhus Frederic Skinner (VITTUDE, 2019)

No chamado “manifesto behaviorista”, Watson defende uma psicologia objetiva como única possibilidade da psicologia se emancipar como ciência. Watson, portanto, abandona a consciência como objeto de estudo e adota o comportamento pela vantagem de que este é observável e, portanto, passível de estudo científico (CARRARA e STRAPASSON, 2008)

Segundo a PABX (2024), a análise comportamental do trabalho através da Inteligência Artificial representa uma mudança de paradigma no mundo dos negócios e recursos humanos. Ela oferece às empresas a capacidade de entender, prever e otimizar o comportamento humano de maneira sem precedentes.

5. O QUE É A INTELIGENCIA ARTIFICIAL?

A inteligência artificial é uma das áreas de estudo de ciência mais atual, teve seu primeiro passo após a Segunda Guerra Mundial, e hoje está sendo aderida a diversas áreas, inserindo-se em campos voltados a atividades de manuseio amplo ou utilizada em tarefas de cunho específicos, como na medicina auxiliando em diagnóstico ou na literatura elaborando materiais de alta complexidade. Essa tecnologia pode ser utilizada em inúmeras atividades que dependem da inteligência, tanto automatizando processos, como elaborando os mesmos, sendo assim capaz de ser interligada em diversas áreas e campos da sociedade. (RUSSEL; NORVIG apud GOMES, 2010)

A inteligência artificial teve sua primeira contextualização em uma conferência feita Dartmouht College, no ano de 1956, EUA, Nova Hampshire. A reunião de nomes renomados na época sobre o estudo de sistemas, como Nathaniel Rochester, um dos desenvolvedores do IBM 701, primeiro computador científico, teve como tema discutir a respeito de máquinas que tinham capacidade iguais ou superiores ao “homem” de ser inteligente. Mas antes mesmo desse acontecimento, Alan Turing, um importante

matemático considerado para muitos como o fundador da inteligência artificial, publicou seu teste sobre sistemas computacionais inteligentes, que demonstrava o que seria a inteligência artificial. O Teste de Turing, como é conhecido, consistia em uma dinâmica de perguntas e respostas. No teste são colocados três participantes, dois homens e um sistema computacional inteligente. Um dos homens assume o papel de interrogar os outros dois participantes restantes, através desse interrogatório por meio das respostas, o interrogador tem que determinar quem é o humano e quem é o sistema. No caso não sendo feita a constatação, presume-se que o sistema é inteligente ao ponto de se passar por um humano. (SOUZA, POLETTTO, 2020)

Um sistema de Inteligência Artificial deve ser capaz de fazer três coisas: (1) armazenar Conhecimento, (2) aplicar o conhecimento armazenado para resolver problemas e (3) adquirir novo conhecimento através da experiência. Um sistema de IA tem três componentes fundamentais: representação, raciocínio e aprendizagem. (SOUZA; POLETTTO apud SAGE, 1990)

Para Wehmeier (2000), é a forma em que eletrônicos tem a capacidade de fazer tarefas que normalmente necessitam do intelecto humano, como aprender através de experiências, raciocinar para entender contextos e até mesmo elaborar com base no seu “conhecimento”, ou seja, com o seu banco de dados. Podemos utilizar o termo Inteligência Artificial quando tratamos do ramo da ciência que chamamos de ciência da computação, a qual cuida do desenvolvimento de sistemas que possuem tais capacidades cognitivas.

Segundo Silvia e Mairinki (2019), a Inteligência Artificial é a visão em qual a máquina passa a ter aspectos relacionados aos processos mentais, tais como a percepção das situações, o conhecimento adquirido pelas experiências, o raciocínio para desenvolver ideias e a memória para armazenar informações. E assim, capaz de efetuar tarefas as quais antes só poderiam ser executadas por humanos.

Em outra perspectiva, a inteligência artificial é separada em duas categorias, fraca e forte. A fraca refere-se à máquina como ferramenta que permite o usuário a elaborar e aplicar ideias através de padrões. Por sua vez, a forte não trata o computador como ferramenta, mas sim como uma mente que tem a proeza de sentir, entender e assim criar, sendo essa mais próxima da mente humana. (SEARLE, 1980, p.2)

A (IA) auxilia em diversos meios da sociedade, sua competência de absorver informações e rapidamente processá-las é de suma relevância para o mundo. Em uma realidade onde a quantidade de informações é extremamente alta, as complexidades de gerenciar esses dados demandam tempo, e muitas vezes são necessárias um grau de esforço, o uso da Inteligência Artificial simplifica diversos processos e abre caminhos para diferentes situações, assim sendo uma ferramenta útil e facilitadora para sociedade. (BROUGHTON, 2019)

Já para Fowler (2021), umas das principais características da inteligência artificial é a automatização de processos do cotidiano, essa maximização dos processos tende a trazer benefícios de grande valor exponencial para as organizações e a sociedade. Benefícios esses como melhoria nas performances dos serviços e diminuições de custos expressivos.

Uma subárea da Ciência da Computação que objetiva desenvolver programas Computacionais inteligentes. Esses programas são: solucionadores de problemas, programas que melhoram sua própria performance, programas que interpretam linguagens, programas que reconhecem esquemas visuais, enfim que se comportam de maneira que seria considerada inteligente se observada num homem. (SOUZA; POLETTO apud WATERMAN, 1985)

Já para Kaufman (2016), é algo em que a humanidade não tem controle, uma criação do homem sem limitações, estudiosos ainda não sabem dizer até onde essa tecnologia pode chegar ou o quanto pode evoluir, porém há uma grande preocupação, já que não é possível distinguir seu comportamento no futuro e quais consequências podem acarretar seu desenvolvimento. As incertezas de um futuro onde há máquinas que possuem capacidades iguais ou superiores ao ser humano é uma área desconhecida para a humanidade e talvez por isso seja importante mais atenção em seu desenvolvimento, pois algo que nem mesmo o ser humano pode controlar, podendo gerar grandes catástrofes.

A Inteligência Artificial, segundo Kai Fu Lee (2022), é a junção de dados e programas capazes de executar atividades atribuídas à inteligência humana, é a compreensão do modo de aquisição da mente humana, o esclarecimento das condutas do homem e o último estágio para nos auto entender.

É necessário se focar apenas nos pontos que mais estão atrelados a IA filtrando uma grande quantidade de informações e se atentando aos pontos cruciais que caracterizam a inteligência artificial, e ainda assim será uma definição superficial. A Inteligência produzida de forma artificial pelo homem, compreende situações, permeia a racionalidade aderindo aspectos e atitudes relacionados à inteligência, adapta-se às variáveis por meio de suas experiências e informações, se comporta e comunica entre os mesmo e os desiguais. Sendo assim ou de outra forma, a inteligência artificial está fortemente ligada à sociedade, e seus avanços apavoram e dão perspectivas de um futuro cheio de inúmeras possibilidades. (COZMAN, NERI, 2021)

6. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Sabemos que a inteligência artificial é uma nova tecnologia que está revolucionando o mercado de trabalho e tudo o que ele envolve. Quando falamos sobre isso, pensamos em um lado ruim dessa inovação, uma negatividade sobre empregos perdidos, o uso indevido de dados colaborativos e muitas outras coisas. Mas a IA (inteligência artificial) é muito mais do que isso, ela pode ser uma grande aliada nos processos dentro do mercado de trabalho (ZENDESK, 2024).

“A substituição de trabalhadores por máquinas cria vencedores e perdedores”, nessa reflexão conseguimos observar a dualidade sobre essa inovação, onde podemos assimilá-la com o uso consciente da tecnologia. (AUTOR; MINDELL; REYNOLDS, 2020).

Esse assunto é muito novo para todo mundo e não sabemos a dimensão que isso pode chegar. Não existem estudos que afirmem a real identidade do IA, e sim descobertas e novos jeitos de usá-la. Temos empresas que fazem o uso dessa inteligência para simplificar o dia a dia, como: Banco Bradesco com a assistente virtual “Bia”; o Google com a ‘google assistente’; a Apple com a “Siri” e muitos outros, que por mais que não conhecemos, estamos usando. Um marco da IA na sociedade, foi em um momento muito delicado para todos, quando enfrentamos a pandemia de COVID-19, onde tivemos altos números de morte e desemprego. Esse desemprego foi causado por inúmeros fatores, como por exemplo: o despreparo para um

acontecimento global; falência de muitas empresas; a inovação de serviços que não fora acessível para muitos departamentos e diversos outros. (SICHMAN,2021)

A inteligência artificial ou a IA teve início no ano de 1943, nos estados unidos, quando McCulloch (1898 - 1969) e Pitts (1923 - 1969) criaram o primeiro modelo computacional para redes neurais. O nome inteligência artificial ainda não era usado, mas a criação é reconhecida como sua base de funcionamento. Em 1956, John McCarthy utilizou o termo pela primeira vez e desde então, ela vem sendo inovada. (ZENDESK, 2024).

O uso da inteligência artificial no mercado de trabalho, integra novas oportunidades e formas de realizar um bom serviço. Em uma frase presente no artigo “INTELIGÊNCIA artificial e trabalho. O trabalho do futuro: moldando a tecnologia e as instituições”, destacam: “(...) nem todas as inovações que aumentam a produtividade deslocam trabalhadores, e nem todas as inovações que deslocam trabalhadores aumentam a substancialmente a produtividade.”, e isso mostra que dentro do mercado de trabalho, pode existir um equilíbrio entre a trabalho humano e a tecnologia, que ambos podem atuar juntos, pois essa tecnologia está sendo inovada para nos ajudar no dia a dia. (AUTOR; MINDELL; REYNOLDS, 2020).

“Não é só uma caixa de entrada, um *input* e um *output*. Eu quero saber o que tem aqui dentro [da caixa]. É o que a inteligência artificial estuda, saber o que tem dentro dessa grande caixa. A inteligência artificial se ramifica em muitas áreas, de games à filosofia. No fundo, podemos imaginar essa ciência como uma grande capilaridade, que pode ser aplicada basicamente em tudo”. (MARAR, 2015).

Os anos 20 chegam e a tecnologia também, desde 2020 (o ano onde se inicia o momento pandêmico de covid-19) ela vem tomando uma grande dimensão na vida das pessoas e também dentro do mercado de trabalho. Uma nova forma de trabalho foi implementada, uma coisa que não era de maior costume, vira rotina na vida de milhares de trabalhadores, veridicamente ele, o home office. Ele foi um meio que as empresas encontraram para conseguir manter seus serviços e empregos de muitos funcionários em meio a um tempo tão difícil e incerto. O home office era uma forma de trabalhar não muito comum na nossa sociedade, pois as empresas preferiam o trabalho presencial, mas ao adentrarem o isolamento, elas adotaram essa metodologia tecnológica para manter suas atividades, reduzir custos e continuarem com seus funcionários, visando também a saúde dos mesmos e contribuindo com a

diminuição dos casos gerados por esse vírus. Essa foi uma evolução tecnológica que revolucionou a forma de trabalhar, trazendo muitas vantagens tanto para o trabalhador, quanto para a empresa (MARIN; MENDES E STRUZIATO, 2021).

7. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO MANUAL E SUAS FALHAS

Como uma ramificação do Recursos Humanos, os processos de Recrutamento e Seleção tem um papel importantíssimo nas organizações para formação de seu corpo funcional. Quando as contratações são realizadas de forma assertiva a empresa só tende a ganhar, pois a produtividade aumenta, as taxas de *turnover* (rotatividade) diminuem e a possibilidade de encontrar talentos e retê-los se torna maior. Por este motivo, é necessário que os processos sejam realizados de forma eficiente, para que promova o crescente sucesso da organização e a mantenha em uma posição competitiva no ambiente mercadológico em relação aos seus concorrentes. No entanto, ainda existem empresas que preferem e insistem em utilizar os métodos manuais de contratação, sendo estes, por vezes falhos e conseqüentemente passíveis de prejuízos a empresa. (SELECTY, 2018)

No processo de recrutamento, normalmente o que demanda mais trabalho ao profissional da área acontece na fase de dinamização da oferta de emprego. São várias as opções disponíveis na internet que os recrutadores podem fazer uso para divulgar vagas de emprego, como as redes sociais LinkedIn, Facebook, Instagram, ou até mesmo sites de emprego como Sapo Emprego, Indeed e outros. Com a crescente necessidade de acelerar os processos, somente a utilização de sites não é capaz de suprir as demandas, sendo preciso utilizar novas tecnologias em paralelo, pois elas permitem que o tempo utilizado para a procura de determinados candidatos seja reduzido, tornando o processo mais rápido e deixando espaços para focar em outras estratégias necessárias a organização. Apesar disso, por estes métodos possuírem custos mais elevados, as organizações conseqüentemente optam por permanecer com os métodos tradicionais em vista de seu custo reduzido. O tempo demandado pelo trabalho manual em publicar ofertas, fazer análise dos currículos e entrevistas, são alguns dos problemas que ocorrem, pois, esta demora impacta também no

período de resposta do RH aos candidatos, criando assim um clima de desconforto neles. (MENDES, 2019)

Pensando na situação da pessoa candidata, o atraso no feedback do RH gera uma angústia em quem está constantemente a procura de oportunidades de emprego nas redes sociais, sites de empregos, envio de currículos, realização de entrevistas e ao final à espera de uma resposta positiva ou negativa. Em outro viés, quando a empresa chega no momento de seleção, com a demanda exorbitante de candidatos, ela dá prioridade em selecionar as pessoas que geralmente possuem mais qualificações e experiência profissional. Porém, o candidato ideal para assumir um cargo não pode ser definido analisando apenas estes fatores, mas também a sua personalidade, sentido crítico e outros pontos que podem ser definidos como soft-skills. Durante as entrevistas essas características são de difícil percepção por parte do profissional de RH, em vista disso pode ocasionar uma contratação falha, onde o colaborador não terá um bom desempenho na organização e causará transtornos para ambas as partes. (MENDES, 2019)

De acordo com Marques (2021), os principais erros cometidos por profissionais de Recrutamento e Seleção, e que devem ser evitados para alcançar melhores resultados dentro da Organização são:

A realização do processo sem definição de metas e objetivos – não estabelecer o que será feito e de que forma, torna o processo confuso para o profissional, pois ele não sabe exatamente que caminho seguir. É necessário que se defina os requisitos exigidos para ocupar determinado cargo, definindo também quais as habilidades técnicas e pessoais atreladas a ele. Outro ponto a se falar é a distribuição de tarefas, então antes de começar todo o processo, o líder da equipe precisa separar quem ficará responsável por conduzir cada etapa (triagem, entrevistas, dinâmica etc.). Realizando todo o planejamento e coletando o máximo de informações, a probabilidade de encontrar candidatos alinhados ao que a empresa realmente necessita se torna maior e mais simples.

Divulgação falha da vaga – existem duas principais falhas que costumam ocorrer na divulgação de vagas: ausência de especificação e excesso de especificação. Na ausência, a vaga é descrita de forma geral, onde não é necessário ter nenhum conhecimento específico para se candidatar, dando possibilidade para

qualquer um participar. Já o excesso, torna a vaga muito específica, onde dificilmente as pessoas se candidatam, pois não se enquadram nos requisitos. Essa disparidade prejudica o processo de atração de candidatos, sendo a melhor alternativa manter o equilíbrio entre esses dois fatores, o que permitirá atrair uma demanda de pessoas mais interessadas e com volume suficiente para escolher o candidato que considerar ideal.

Não avaliar o perfil pessoal do candidato - avaliar apenas as habilidades técnicas é algo que deve ser deixado no passado. É imprescindível que as habilidades pessoais e comportamentais sejam vistas com mais atenção por quem está recrutando. Mapeando estes aspectos, atinge-se um maior grau de assertividade no perfil procurado, pois o colaborador precisa ter um perfil pessoal que se enquadre também com a equipe da qual ele fará parte, na ausência deste quesito, facilmente ocorrerá desistência por parte do funcionário que não se adaptou, acarretando em prejuízos financeiros para a Organização.

Realizar um processo seletivo muito lento - a realização de processos de recrutamento e seleção muito demorados pode trazer alguns prejuízos para a empresa, como a perda de bons candidatos, isto porque novas propostas de outras empresas surgem e acabam contratando eles. Além disso, a espera causa um desgaste em quem está aguardando o resultado, que logo desanima com tanta burocracia. Para evitar uma situação como essa, organizar cada etapa estabelecendo um cronograma com começo e fim é o mais aconselhável.

Não utilizar ferramentas adequadas - a falta de ferramentas no recrutamento e seleção acabam tornando o processo mais lento e engessado. Buscar alternativas que otimizem o tempo é essencial, como plataformas de gestão de RH, sistemas capazes de armazenar currículos e o banco de dados para encontrar as informações necessárias de forma mais dinâmica. Além disso, os testes de triagem de currículos também são recomendados por conseguir filtrar o perfil desejado em tempo menor e evitar triagens para entrevistas errôneas.

Contratar com downgrade de 20% ou mais - a expressão estrangeira representa um rebaixamento, na discussão em questão, está atrelado a um profissional muito qualificado aceitar uma vaga de nível hierárquico e salário bem abaixo do que suas experiências, formações e aspectos em geral pedem. Esse tipo de fenômeno costuma ocorrer em momentos que o país enfrenta crises econômicas como a pandemia por exemplo, e em vista deste cenário muitos cortes de funcionários

são realizados nas empresas e por não haver muitas opções de oportunidades de trabalho, as pessoas se submetem a receber um salário muito abaixo de sua qualificação apenas para se manter e pagar suas despesas.

O problema disso, é que quando a economia se recupera e o mercado de trabalho volta a aquecer, esse tipo de profissional é o primeiro a ir embora, o que gera um grande prejuízo para as Organizações, pois muito capital foi investido para se contratar e treinar este funcionário, e conseqüentemente também irá impactar as equipes que ficarão sobrecarregadas até que esta vaga seja preenchida novamente. As tratativas mais adequadas para evitar tamanhos transtornos podem ser, verificar a viabilidade de um aumento salarial para estes colaboradores com boas qualificações no intuito de mantê-los por mais tempo na Organização. Ou até mesmo no momento da criação da requisição de vaga, especificar os requisitos e não aceitar currículos que fogem do que foi definido anteriormente. Apesar dos pontos negativos gerados pela contratação downgrade, as empresas ainda podem fazer uso deste modelo, sendo viável apenas se utilizado no curto prazo, que é o caso de contratações temporárias, por exemplo. (MARQUES, 2021)

8. A OTIMIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O RH tem sido o responsável pela excelência das organizações e pela contribuição de capital intelectual que simboliza a importância do fator humano em plena Era da Informação. O setor está diretamente ligado às pessoas, partindo dessa afirmação, é necessário que as suas ações gerem resultados diretos a todos os membros que compõem a empresa, entretanto é um tanto contraditório quando esta realidade não é notória. (CRUZ; SANTANA, 2015, p. 34)

A Inteligência Artificial (IA) é um ramo da ciência da computação que quer dotar os computadores de inteligência. Desde os primeiros computadores, a questão da inteligência ligada a estas máquinas têm sido tema de debates acalorados, muitas vezes com base mais em informações imaginárias do que em fatos objetivos. (NESPOLI, 2004).

Frisa-se que outro ponto importante é que essa tecnologia já está sendo diferida nas grandes empresas como por exemplo: Amazon, Walmart e Nike, conforme visto pela (PROPUS SCIENCE 2019).

De acordo com Neto (2018), com a ferramenta Big Data, muitos estudiosos e profissionais conseguem ver um futuro promissor e eficaz em meio ao mercado de trabalho, com análises e processos gerenciais que facilitam a medir desempenho, criar competências, e melhorar o processo decisório.

Os escritores Silva, Oliveira e Alves (2019), dizem que o uso da tecnologia em tudo, faz com que o mercado seja muito tendencioso, aprimorando ser mais eficiente e melhor, e fazendo de tudo para cumprir metas e produtividade. Por isso, a inteligência artificial e os recursos humanos de uma empresa evoluirão juntos, pois se complementam. O uso dessa tecnologia já é frequente no sistema dos recursos humanos para fazer recrutamento, avaliação de desempenho, integração e outros. Favorecendo para que sejam mais autônomas e também eficazes, assim atividades que demandam mais esforço sejam minimizadas.

Kai - Fu Lee (2022), diz que quando treinado com muitas informações e dados, a IA se personaliza e busca esses padrões no que lhe foi designado. Uma inteligência artificial tem muito mais facilidade em processos de padrões de dados e agilidade que um ser humano.

Segundo Ribeiro (2005), o RH tem a responsabilidade de administrar as relações interpessoais que existem em uma empresa. Com isso é evidente que lidam com um maior número de informações, sendo que para filtrar todas é necessário a tecnologia para aumentar a produtividade, tendo que lidar também com a administração dos colaboradores ao mesmo tempo. Por isso o uso de tecnologia em meio a gestão é importante, pois além disso o gestor aprimora os serviços ou atividades propostas. É evidente uma readaptação às mudanças que o ambiente corporativo vem oferecendo, sendo a cultura organizacional um bom exemplo.

De acordo com Cheron (2019), o Big Data é bastante utilizado por muitas empresas a fim de transformar dados não estruturados em planilhas e relatórios. Em sua utilização, podemos encontrar na função de recrutamento e seleção a aplicação para a análise de currículos e cruzamento de informações como idade, sexo, formação acadêmica, habilidades desejadas e experiência na área como também aponta,

servindo como um filtro para obter o melhor processo seletivo, tornando-o mais preciso.

Santos (2021), diz se conhece os fatores históricos ligados à gestão dos recursos humanos e a seu progresso para acompanhar as mudanças em busca da eficiência no contexto da globalização e desenvolvimento tecnológico. A gestão de pessoas evolui no cenário maximizado em relação à gestão de recursos humanos, possibilitando delimitar o pensamento que o departamento está em constante adaptação ao ambiente, o conhecimento e as habilidades para a utilização dos recursos tecnológicos. Com a tecnologia, contribui de maneira diversificada de modo a auxiliar no progresso, que o fator humano é importante para a sua utilização e desenvolvimento. Com a aplicação do BIG DATA, possibilita um melhor aproveitamento das informações, para a criação de ideias, resolução de problemas e aprimorar a análise de dados principalmente para o recrutamento e seleção. Afirma Gustavo que, para o cenário administrativo da gestão de pessoas, a finalidade é treinar e capacitar o capital humano para desenvolver o aumento da produção e a agilidade nos procedimentos comuns junto à gestão de recursos humanos. Importante destacar que a “Indústria 4.0” e internet das coisas para o desenvolvimento do capital humano que será a opção da gestão estratégica para ser implantada através da Inteligência Artificial, para otimizar a complexidade que cerca o setor de recursos humanos, criando na gestão de pessoas, possibilidade de melhorar a eficiência da administração de recursos humanos. Abraão enfatiza que o fator humano possivelmente irá sofrer um processo de aprimoramento para acompanhar as mudanças, irá criar um ajustamento da cultura organizacional em termos, “atualização” ao mundo. Isso intensifica o desenvolvimento no capital humano, ou seja, lapidar suas competências e características com foco no seu conhecimento, deixando claro uma expertise e maior engajamento. As mudanças naturais são comuns, na administração de recursos humanos não é diferente, observando elevar as potencialidades da gestão das pessoas, assim, o aperfeiçoamento de técnicas e habilidades será atribuído pelo capital intelectual, oferecendo uma melhor perspectiva para a interação dos dados nos sistemas que envolvem a tecnologia.

De acordo com a Huma de (2023), a gestão de pessoas evolui no cenário maximizado em relação à gestão de recursos humanos, possibilitando delimitar o pensamento que o departamento está em constante adaptação ao ambiente, o

conhecimento e as habilidades para a utilização dos recursos tecnológicos. O futuro imaginado é certo, em vários casos, faz parte do presente. Seu impacto é ainda maior quando não se limita a indivíduos, mas também é aplicado a equipes e redes conectadas que têm os objetivos em comum. O resultado seria o aprendizado efetivo, aumento da comunicação e colaboração. Com uma pesquisa feita aos executivos, que responderam à Deloitte (2023) Global Human Capital Trends acreditam nos benefícios que a tecnologia e as equipes atuam juntos para impulsionar bons resultados. A IA e o machine learning contribuirão para cerca de 37% na produtividade do trabalho até 2025. Com tecnologia evoluindo para capacitar humanos e equipes, torna o trabalho melhor para as pessoas e as pessoas melhores no trabalho. Para avançar ao futuro, as organizações precisam afastar-se de visões ultrapassadas que limitam a tecnologia e acreditar nas IAs como ferramentas poderosas para aprimorar o capital humano.

Permitir que as pessoas se concentrem em tarefas cognitivas de alto valor, como criatividade, geração de ideias e inovação-competências essencialmente humanas e inestimáveis. Selecionar o melhor talento em menor tempo é o foco ideal para as empresas. Recursos como a inteligência artificial podem ser aplicados nesta etapa para melhorar a capacidade de triagem e assertividade. Uma solução que usa a IA pode auxiliar na coleta de informações, realização de triagem, condução de entrevistas, além de fazer avaliações comportamentais e encaminhar candidatos para entrevistas finais. A solução pode ser usada para mensurar a aderência dos profissionais cadastrados no banco de talentos ao perfil da vaga, criando ranking dos profissionais com maior compatibilidade. Do ponto de vista do candidato, uma experiência digitalizada é mais intuitiva e simples. Facilita a inclusão de dados, com recursos que leem documentos e PDFs, até o preenchimento de habilidades, através de questionários que avaliam capacidades, adaptação à cultura e outros. Processos seletivos com grande quantidade de participantes, como trainee ou estágio, é necessário promover uma experiência positiva ainda na fase on-line. Para isso, é preciso testes e ferramentas que tragam informações comportamentais e técnicas, antes de levar determinado candidato para a fase presencial, indicam.

9. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO FERRAMENTA DE SUPORTE

De acordo com a Sênior (2024), a Inteligência Artificial em gestão de pessoas pode ser utilizada para automatizar tarefas, melhorar a tomada de decisões, resolver obstáculos e aumentar a eficácia dos processos. Sendo sempre baseada em algoritmos que aprendem a partir dos dados e decidem com base em probabilidades a partir de seus dados.

Por isso a IA pode, através dos dados, imitar o comportamento humano em tarefas que requerem raciocínio, aprendizagem e tomada de decisão, em um tempo muito mais rápido que um ser humano. Isso pode justificar o fato que a tecnologia está revolucionando diversos setores, incluindo a gestão de pessoas. (SÊNIOR, 2024)

A tecnologia da inteligência artificial utilizada na gestão de pessoas de forma estratégica, como uma aliada dos profissionais de RH na automação de tarefas rotineiras ou operacionais, é muito mais prática, rápida e assertiva. (SÊNIOR, 2024)

Segundo Programaria (2020), o machine learning é o nome de um tipo de aprendizagem da máquina ou sistema, que muda de acordo com seu feedback, lhe oferecendo um parâmetro que será utilizado para guardar informações e usar mais tarde. O que mais se adequa ao meio da gestão é o não supervisionado, onde você não tem a “resposta”, os dados não possuem rótulos e você não sabe como o resultado vai ser, pois ele não diz. O algoritmo vai identificar padrões e categorias nesse conjunto de dados, onde você descobrirá o resultado apenas no fim do processo.

A Conta Já (2023) diz que RPA, Automação de Processos Robóticos, permite a automação de tarefas repetitivas e burocráticas, deixando a mão de obra humana para se dedicar a atividades mais estratégicas e criativas. Contribui para que haja menos erros e aumenta a eficiência operacional, sendo uma ferramenta boa para a transformação digital das empresas.

Um exemplo no setor financeiro, é possível realizar essa atividade de forma rápida e precisa, economizando tempo e recursos, automatizando o processo de conciliação bancária, uma tarefa que demanda tempo e atenção aos detalhes. Integrar, com sistemas de análise de dados para criar relatórios financeiros mais

precisos e detalhados. Isso facilitaria a tomada de decisões e permitirá uma gestão mais eficiente e inovadora. (CONTA JÁ, 2023)

Com uma ferramenta voltada à análise de dados históricos de projetos antigos para prever possíveis atrasos e sugerir a melhor alocação de recursos, trazendo a garantia que os projetos sejam concluídos dentro do prazo e do orçamento. Com essas ferramentas podemos facilitar a comunicação e a colaboração entre as equipes, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo. (CONTA JÁ, 2023)

O uso da inteligência artificial na empresa é uma ferramenta indispensável para gestão corporativa. As empresas que adotam essas tecnologias estão um passo à frente, pois operam de forma mais eficaz e inovadora, atendendo às demandas de forma mais precisa. Facilitando a gestão ao oferecer solução inteligente que economiza o tempo e recursos, se concentrando em estratégias de crescimento e inovação. (CONTA JÁ, 2023)

Conforme Furbino (2018), inovação cada dia mais rápida faz com que as organizações tenham que investir em inovação e qualidade, bem como nas suas próprias estruturas internas. A tecnologia não veio para substituir o humano, mas ajudar para que o trabalho desenvolvido seja melhor. Ela não só ajuda a otimizar a administração do negócio, como a gerir as informações obtidas externamente para desenvolver soluções. A partir do momento em que há implementação de uma cultura de inovação, fica mais fácil alinhar todos os colaboradores.

O RH é um dos setores que mais se adaptam à IA. Os processos seletivos dependiam diretamente da análise manual dos currículos, com os avanços, é possível pegar e selecionar documentos com maior precisão por meio de softwares. A tecnologia também influencia a maneira como os colaboradores são treinados e avaliados. Por meio do emprego de softwares de RH é possível detectar problemas em equipes e colaboradores e tentar solucionar. (FURBINO, 2018)

Hoje, é possível fazer a mensuração de resultados de desempenho por equipe e individualmente em meio produtivo da empresa. Com isso pode observar comportamentos e replicá-los para os outros colaboradores. Facilita a produção, o uso de softwares contribui para que os erros sejam localizados, com os erros identificados

e arrumados o colaborador consegue produzir mais em menos tempo. (FURBINO, 2018)

Um trabalho bem feito leva a uma redução de custos. Com os softwares que apontam exatamente as tarefas a serem feitas, faz com que os erros diminuam. Ao ajudar na identificação do perfil comportamental, os gestores conseguem contratar profissionais alinhados e formar times mais heterogêneos, nas quais os colaboradores complementam o trabalho uns dos outros com suas ideias construtivas a partir das análises de perfil desses. (FURBINO, 2018)

Foi apresentado por King (2024), tudo que faz parte da propriedade do negócio é um recurso financeiro e material, e por viabilizar gestores e colaboradores conta com ferramentas tecnológicas e ajuda a conquistar objetivos em comum.

Os principais receios das empresas foi o que mais ajudou, como por exemplo em sites, o sistema ERP (é um software especializado na integração de todos os processos e operações de todas as áreas do seu negócio), autoatendimento disponibilizados em totens, tablets, celulares e Sistema Frente de Caixa. (KING, 2024)

Principais benefícios da tecnologia para a gestão de negócios: minimização de erros, maior controle de informações, equipe otimizada, satisfação do cliente e melhores resultados. (KING, 2024)

10. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO & SELEÇÃO: NECESSIDADES E FERRAMENTAS

A respeito da tecnologia nos processos de R&S mostra que houve um crescimento exponencial do número de candidatos em busca de emprego utilizando a web, o que acarretou um número grande de ofertas de currículos e um reduzido número de profissionais envolvidos na seleção dos candidatos (FALIAGKA ET AL., 2012).

Os funcionários da área de recrutamento e seleção quando analisando currículos estão fadados a levar um tempo maior e a cometer erros, já que baseiam o seu julgamento em suas próprias crenças, vivências cotidianas e experiências que

teve ao longo de sua vida. O tempo é um dos fatores valiosos no recrutamento e seleção, processos demorados acarretam maiores custos, por isso, nem todos os candidatos acabam tendo o mesmo tempo e dedicação para análise de seus currículos, o que traz um senso de injustiça para os recrutadores e candidatos. (BLUMEN E CEPellos, 2022).

Algumas das ferramentas que podem ser utilizadas para erradicar as falhas e otimizar os processos segundo ALBASSAM, W. A, 2023, são:

Resume Screening

Triagem de currículos, é uma ferramenta especializada em triagem de currículos, ela é importante no recrutamento e seleção por otimizar o tempo com sua agilidade para analisar currículos de milhares de candidatos, selecionando os mais aptos para a vaga. Ela é necessária especialmente para empresas de grande porte (DEROUS & RYAN, 2018). Esta ferramenta pode identificar com rapidez e exatidão os candidatos que correspondem aos critérios desejados, permitindo aos recrutadores concentrarem-se nos candidatos mais adequados e reduzindo significativamente o tempo e o esforço necessários para a seleção manual.

Candidate Matching

Seleção de candidatos, essa ferramenta atua com base no Fit Cultural da empresa e seus valores, procurando um candidato adequado baseando-se em qualificações, habilidades, competências e experiências, reduzindo o tempo juntamente com o resume screening. Existem vários tipos de ferramentas de Candidate Matching, cada uma tem a sua forma de analisar, temos a técnica de processamento de linguagem natural (NLP), que procura extrair informações importantes do currículo ou descrições de cargos. Alguns utilizam da linguagem preditiva que procura os melhores candidatos se baseando em desempenho e experiências passadas.

Apesar dos benefícios trazidos pelas duas ferramentas (resume screening, candidate matching), é importante que todos os dados usados sejam de qualidade para garantir bons resultados, fazer o uso de informações incorretas para alimentar

as ferramentas, pode prejudicar o processo de recrutamento e seleção (HARSHA ET AL., 2022).

Video Interview Analysis

Análise de vídeo entrevista, é uma ferramenta que utiliza de uma Inteligência Artificial que analisa expressões faciais para saber se o candidato é apto para a vaga. Essa ferramenta proporciona um entendimento da qualidade de comunicação do candidato, expressões faciais, emoções, contato visual e até mesmo linguagem corporal (HEMAMOU ET AL., 2019).

Porém, a IA de Vídeo Interview Analysis nem sempre é exata, podendo levar a decisões erradas, dependendo de quais dados são usados para fazer essa análise, candidatos com deficiências ou sotaques fortes e fora dos padrões podem acabar sendo penalizados de forma errada pela ferramenta levando a discriminação no processo de recrutamento (ALBASSAM, W. A, 2023).

ChatBots

Chats automatizados, a ferramenta de chatbots auxilia os recrutadores em tempo real, os guiando pelo processo indicando o que deve ou pode ser respondido ou perguntado ao candidato, essa IA pode ser integrada em diversos tipos de apps, plataformas, sites, email, facilitando a comunicação entre recrutador e candidato (SUEN & HUNG, 2023).

É uma ótima escolha já que consegue auxiliar o candidato em qualquer momento do dia, 24 horas, podendo reduzir as tarefas dos recrutadores, como marcar entrevistas e responder perguntas que são repetidas frequentemente, fazendo com que eles possam focar em outras atividades (GIGI & GUNASEELI, 2021).

Predictive Analytics

Análise Preditiva, essa ferramenta se baseia em histórico de dados, ela utiliza de processos seletivos anteriores para indicar o que melhor gerou resultados, fazendo

com que os recrutadores saibam onde e como devem seguir com os próximos processos seletivos.

Com a ajuda dessa ferramenta os recrutadores podem prever com base nos números passados a quantidade de contratações que precisarão que fazer nos próximos anos, assim podendo se preparar melhor, e fazer um planejamento de qualidade focado em fatos (IBM, 2022).

Virtual Reality (VR)

Realidade Virtual (VR), é uma ferramenta que possibilita ao recrutador a criação de cenários realistas para a análise de resolução de situações dos candidatos, podendo analisar suas competências, aptidão e práticas, tornando a entrevista inovadora e imersiva. Os benefícios dessa ferramenta estão principalmente na redução de custos e alcance maior de candidatos, não precisando fazer o deslocamento para que a entrevista ocorra ou o uso de espaços que seriam utilizados em uma entrevista tradicional (GUICHET ET AL., 2022).

Social Media Screening

Análise de redes sociais, essa análise é feita por meio de triagem das redes sociais, onde são analisados gostos, estilo de vida pessoal, personalidade e valores, para saber se o candidato se enquadra no fit cultural da empresa, e até mesmo em causas que a empresa defende (JESKE & SHULTZ, 2015).

Grande parte dos candidatos não aprova esse tipo de estratégia por se sentirem expostos e julgados, os mesmos dizem não sentir que a rede social, principalmente se for pessoal, tem alguma relação com o trabalho em si, a não ser pessoas que possuem perfis profissionais nessas redes, podendo acarretar discriminação e preconceitos baseados em gostos pessoais (ALBASSAM, W. A, 2023).

11. RESULTADO DE IMPLANTAÇÕES

De acordo com uma pesquisa desenvolvida por Singh, Priyadarshini, Patil e Shivalkar (2023), no qual o método usado foram questionários e entrevistas quantitativos e qualitativos relacionados a profissão da área de Recursos Humanos, onde analisavam e comparavam o processo de implantação da inteligência Artificial no Recursos Humanos. Podemos entender que a integração da Inteligência Artificial tem sido vista e demonstrado resultados promissores para a eficiência e melhoria dos processos gerais do RH, principalmente para a área de Recrutamento e Seleção. A pesquisa mostrou uma melhoria na agilidade das tarefas, fornecendo um tempo maior para outras atividades serem desenvolvidas, a capacidade humana de identificar traços de personalidade ainda é indispensável.

Contudo esses profissionais ainda se preocupam com a capacidade de usar esse tipo de ferramenta da melhor maneira, todo o seu potencial, conseguindo manter a segurança e proteção de dados, além da preocupação com a responsabilidade e estratégia do uso desse tipo de ferramenta

Estudos mostram que as organizações estão obtendo diversos benefícios com o uso da Inteligência Artificial em seus processos de recrutamento e seleção. Uma das ferramentas mais elogiadas é a análise automática de currículos por meio de palavras chave, já que tem empresas que lidam com uma grande quantidade de currículos por dia e a ferramenta ajuda a otimizar esse tempo. Também é possível usar a Inteligência Artificial para a organização da agenda como ajuste de horários de entrevista. Essas conclusões foram as mesmas apontadas por um estudo feito por Johansson e Herranen (2019), com instituições egípcias na implementação da Inteligência Artificial.

O estudo mostrou no geral uma avaliação positiva com a implementação da IA e suas ferramentas, a maioria das empresas e funcionários tiveram e têm boas experiências e benefícios com o uso da IA. Porém, os resultados também mostraram limitações, a IA como inteligência artificial se baseia em dados e eventos passados, junto com a cultura e valores da empresa o que pode resultar em uma triagem baseada em favoritismo se não feita com cuidado, também pode ocorrer falhas já que a IA não consegue necessariamente fazer uma leitura de perfil baseada em

personalidade, o recrutador deve ter em mente tais “falhas” e saber como gerenciá-las da melhor forma, evitando preconceitos e seguindo a ética. O estudo foi focado ao recrutamento na parte do setor financeiro e pode ter algumas limitações, mas no geral nos mostrou que a implantação da IA gerou bons resultados para os profissionais de Recursos Humanos, gerando diversos benefícios, mas como toda ferramenta deve ser estudada e usada com cautela, promovendo uma boa colaboração entre profissionais da área e a Inteligência Artificial, sempre tendo a ética em mente e usando o sistema de uma forma cuidadosa. (ABDELRAOUF, EMAD, KADRY, 2024).

Em um outro estudo realizado pelo Blumen e Cepellos (2022), foi uma pesquisa qualitativa semiestruturada feita com 12 profissionais do setor de RH com no mínimo 5 anos de atuação na área de recrutamento e seleção, em São Paulo, do setor farmacêutico. Essa pesquisa nos mostra novamente a ferramenta de triagem de currículos como a mais necessária e que mais agrada os profissionais da área de R&S, a triagem dá agilidade e otimiza o tempo dos recrutadores e até mesmo dos candidatos, fazendo com que a fase de seleção de currículos seja rápida e dê um tempo maior para a fase de entrevistas. Sem a IA, por terem um tempo menor para fazer a triagem de currículos os recrutadores sentiam a falta de uma justiça por não conseguirem dar a mesma atenção a todos os currículos e apenas aos que realmente contém palavras chaves e que os chamem a atenção, com a triagem automática e ágil da IA, os profissionais disseram ter uma melhora nesse senso de justiça, já que todos os currículos podiam ser analisados da mesma forma, além da IA poder evitar vieses e erros nessa fase de triagem. Os profissionais dessa pesquisa também citaram a plataforma LinkedIn, a qual a maioria usava e ainda usa para fazer a publicação das vagas, que por si só é um site que faz o uso da Inteligência Artificial, mais precisamente a ferramenta de busca por palavras-chaves e filtros. Outra plataforma que também foi citada é a Gupy, um site de vagas de emprego, os recrutadores citaram que o que mais os agrada nesse site era que diferente do LinkedIn, nele era possível o uso do FIT Cultural, é possível adicionar valores e cultura da empresa, fazendo a calibragem com os colaboradores atuais, podendo assim encontrar um candidato com o FIT cultural mais próximo e similar ao da empresa em si. Nessas plataformas e sites que fazem o uso das ferramentas de IA os recrutadores também citam o fato do contato com o candidato também pode ser feito por WhatsApp,

Telefone e E-mail, o que faz com que o contato não seja 100% robotizado, sendo também humano.

Diferente do estudo anterior, que focava no recrutamento da área financeira, a área que mais necessita do uso da IA e suas ferramentas seria a área operacional, já que é a que mais tem volume de vagas (FALIAGKA ET AL., 2012), candidatos e seus currículos. Mas também como no estudo anterior a diversidade, preconceito e ética também é um ponto que tanto os profissionais quanto os candidatos têm preocupações, uma ferramenta citada que ajuda a fazer o discurso neutro da vaga é Textio (AHMED, 2018; ALBERT, 2019).

Uma das preocupações dos entrevistados é a exclusão da população mais carente que não teria acesso ou sequer conhecimento algum de tecnologia e como utilizar tais sites, fazendo assim com que essas pessoas fossem deixadas de fora desses processos seletivos, (BIBERG, 2019; COSTA, 2018), essa tecnologia por mais que benéfica exige dos candidatos uma certa experiência com a tecnologia, precisando requerer o conhecimento das palavras-chave e da internet e sua funcionalidade básica no geral.

Com o uso da IA sempre pode acabar havendo um agravamento na desigualdade social, quando vemos que a área que mais necessita do uso da IA é a operacional, que também é a área mais ocupada por pessoas de classe baixa, ou seja, tais pessoas que podem ter uma carência de conhecimentos tecnológicos, podendo nem mesmo ser avaliados no processo (BLUMEN & CEPellos, 2022).

A justiça e a ética são os motivos das maiores preocupações no uso da IA, a Inteligência Artificial e suas ferramentas aprendem pelos dados e experiências passadas, e são configuradas por um responsável, podendo ter seus valores e vivências passados para a ferramenta, o que pode acarretar desigualdades e preconceitos contra alguns grupos de candidatos.

As empresas quando lidando com a IA precisam ter certeza de que seus processos são justos e baseados em ética, levando em consideração todos os que poderão se candidatar às vagas, os recrutadores devem sempre analisar os processos para ter certeza que não existe nenhum tipo de preconceito sendo

perpetuado e fazer a correção se tiver algum existente (HUNKENSCHROER & LUETGE, 2022).

“As nossas conclusões revelaram que a IA tem a capacidade de revolucionar os processos de recrutamento. Estratégias baseadas em IA, tais como triagem de currículos, correspondência de candidatos, entrevistas em vídeo, chatbots, análise preditiva, gamificação, avaliações de realidade virtual e rastreamento de redes sociais não só estão a inovar as abordagens tradicionais ao recrutamento, como também estão a oferecer benefícios significativos.” (BLUEMEN & CEPPELOS, 2022).

Como Blumen e Ceppelos (2022) concluem as ferramentas baseadas em Inteligência Artificial como chatbots, resume screening, candidate matching, etc. E até mesmo a própria IA, trazem diversos benefícios e melhorias para as empresas quando usadas de forma correta, como otimização do tempo com a triagem de currículos, organização de agenda, agendamento de entrevistas, e melhorias até na parte financeira. As preocupações dos recrutadores e candidatos com a ética, vazamento de dados, discriminação e preconceito devem ser levadas em consideração e mantidas em mente durante todo o processo, pois são fatores que podem prejudicar o processo seletivo da empresa a curto, médio e até mesmo longo prazo.

12. PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa realizada foi voltada a profissionais da área de Recursos Humanos que estejam em níveis gerenciais e de diretorias, com o objetivo de identificar vantagens ou desvantagens causadas pelo uso da Inteligência Artificial nos Processos de Recrutamento e Seleção, bem como comprovar por meio da experiências destes profissionais, se as informações discorridas neste trabalho aplicam-se a realidade.

1) Qual é o ramo e nome da Empresa em que você trabalha atualmente?

13 respostas

Aposentado

No momento estou buscando realocação no mercado de trabalho.

Segurança, Limpeza e Facilites. Grupo Souza Lima.

RH

Satelis Consultoria

Industria Farmacêutica

Atento - Call Center

Centro Paula Souza e Senac

Foundever BPO

Thermo Fisher Scientific

Gol linhas aereas

Gol

Incorporadora e Construtora

RAMO DA EMPRESA	PORCENTAGEM %
Serviços	53,85%
Indústria	15,38%
Contabilidade	7,69%
Educação	7,69%
Não trabalham atualmente	15,38%

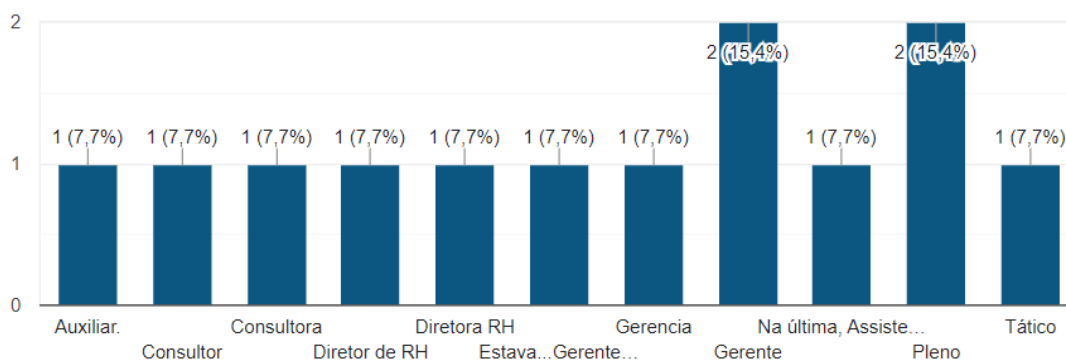
Fonte: Autoria própria (2024).

A tabela acima mostra que 53,38% das pessoas que participaram da pesquisa trabalham no ramo de Serviços, posteriormente 15,38% no ramo de Indústria, no ramo de Contabilidade e Educação ambos com 7,69% e por fim 15,38% das respostas foi que atualmente não estão trabalhando.

2) Nesta mesma Empresa, em qual nível hierárquico você está?

[Copiar](#)

13 respostas



CARGOS	PORCENTAGEM
Auxiliares	7,7%
Consultores	15,4%
Diretores	15,4%
Gerentes	30,8%
Tático	7,7%
Pleno	15,4%

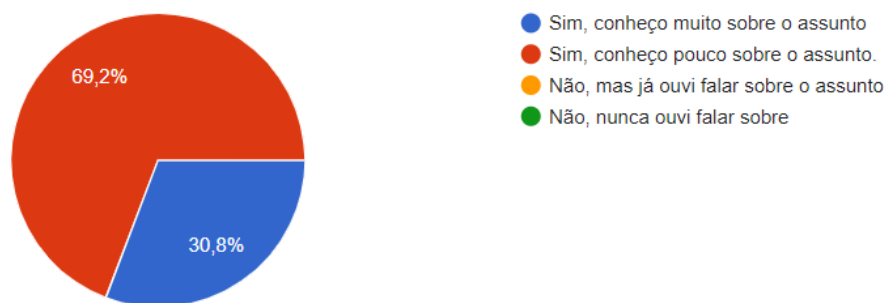
Fonte: Autoria própria.

A análise dos dados mostra que a maior parte dos participantes que responderam a esta pesquisa, tem cargos maiores nas organizações como: gerentes (30,8%), diretores (15,4%) e consultores (15,4%).



3) Você sabe o que é inteligência artificial ou já ouviu falar sobre?

13 respostas



Através das respostas coletadas, foi identificado que todos contribuintes da pesquisa têm algum grau de conhecimento sobre inteligência artificial.

O gráfico revela que (69,2%) das respostas coletadas indicam que o conhecimento sobre a inteligência artificial é existente, mas não tão aprofundado. O gráfico também relata que (30,8%) das respostas é que o conhecimento dos contribuintes sobre a inteligência artificial é bastante aprofundado.

“Seja como for, hoje a expressão Inteligência Artificial é muito popular, tanto na literatura técnica quanto no imaginário popular. As mais variadas áreas, de Medicina a Direito a Engenharia, estão vivendo revoluções baseadas na “inteligência artificial”. A sociedade simultaneamente se espanta com os prometidos ganhos em bem-estar e produtividade e se apavora com perspectivas apocalípticas relacionadas à “inteligência artificial”. Em muitos casos o que se observa é a confusão entre IA e toda e qualquer atividade que envolve aparelhos digitais.” (COZMAN, Fábio; NERI, Hugo 2021)

4) Você considera a inteligência artificial como uma forte mediadora na tomada de decisões?



13 respostas

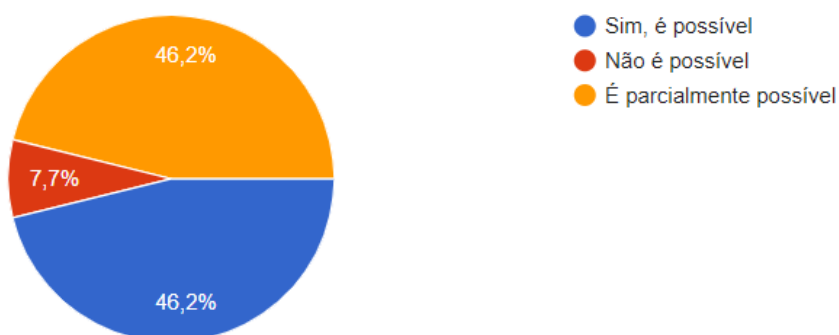


O gráfico mostra que (61,5%) dos participantes consideram que, na maioria das vezes a inteligência artificial pode auxiliar na tomada de decisões. Enquanto (38,5%) consideram uma forte mediadora.

De acordo com Neto (2018), com a ferramenta Big Data, muitos estudiosos e profissionais conseguem ver um futuro promissor e eficaz em meio ao mercado de trabalho, com análises e processos gerenciais que facilitam a medir desempenho, criar competências e melhorar o processo decisório.

5) Os processos de recrutamento e seleção possuem o objetivo de enquadrar os candidatos às vagas e assim, posteriormente contratá-los, porém, mesmo com todo processo definido e alinhado, há a possibilidade de ser feita uma contratação inadequada. Por meio da inteligência artificial, você acredita que é possível minimizar esse fator?

13 respostas



Nota-se que houve uma equiparação com o resultado alcançado. Onde (46,2%) das pessoas acreditam ser possível minimizar os erros em contratações, por meio da inteligência artificial e (46,2%) acreditam que é parcialmente possível.

De acordo com a Sênior (2024), a Inteligência Artificial em gestão de pessoas pode ser utilizada para automatizar tarefas, melhorar a tomada de decisões, resolver obstáculos e aumentar a eficácia dos processos.

Podemos ver com a fala de Sênior que a Inteligência Artificial é uma forte aliada para minimizar contratações inadequadas.

6) Durante todo processo de recrutamento e seleção, são levados em consideração diversos fatores para a contratação de um candidato, dentre eles as condutas comportamentais. Você acredita que a inteligência artificial consegue analisar o comportamento do indivíduo durante o processo de recrutamento e seleção?



13 respostas



A análise dos resultados mostra que (61,5%) das pessoas que responderam à pesquisa, acreditam que a inteligência artificial possa auxiliar no processo de análise comportamental do indivíduo durante o processo de recrutamento e seleção.

De acordo com Pontes, a conduta pessoal e comportamental de um indivíduo é relativa, o importante é a índole, a boa fé e o caráter ilibado. O resto são conjecturas de ideologias e pensamentos, que não mancham a nossa vida pregressa e atual.

7) Antes da inteligência artificial, você realizava o recrutamento e seleção de forma manual? Se sim, existiam falhas? Quais?

Justifique a resposta

13 respostas

RESPONDERAM SIM (11 RESPOSTAS)	NÃO SOUBERAM RESPONDER (2 RESPOSTAS)
Sim, às vezes, seres humanos também falham, nas observações de comportamentos, das habilidades, conhecimento e atitudes dos candidatos. A IA pode trazer agilidade e imparcialidade nas decisões de contratação.	Ainda não tive oportunidade de atuar no processo de R&S.
Sim, realizava manualmente, a questão era o tempo que SE gastava para as avaliações, desde a elaboração, aplicação e correção, Hoje basta um clique. Ontem por exemplo usei o Gemini para buscar candidatos que não consegui no LinkedIn e foi muito rápido.	Não atuei ainda no processo de R&S.
A tecnologia ajuda a filtrar candidatos mais alinhados com o perfil da vaga. Antigamente este processo era feito em papel ou em planilhas.	_____
Processos excessivos, avaliação de muitas pessoas no mesmo dia, causavam perda no poder de concentração e, conseqüentemente, avaliação dos candidatos	_____
Sim. Tinham margens para subjetividade e escolhas tendenciosas.	_____
Sim. Muito tempo perdido tirando currículos e muita burocracia até achar o candidato ideal.	_____
Sim. Sem automação a triagem fica limitada e há risco de ignorar currículos mais aderentes a posição dependendo da quantidade de candidaturas recebidas	_____
Sim.	_____
As falhas são diversas, até para controle e organização com vagas de grande volume.	_____
Existiam, controles inadequados desde as candidaturas até os perfis.	_____
Acredito que os candidatos não demonstram o que são e como são no comportamento diário.	_____

Do total de 13 respostas, 11 pessoas responderam que já realizaram o processo de recrutamento e seleção de forma manual e concordaram que haviam muitas falhas durante esta etapa. Enquanto, 2 pessoas disseram não ter atuado no recrutamento e seleção.

Em suma, as falhas citadas foram: falha na observação de comportamentos, habilidades, conhecimentos e atitudes dos candidatos; muito tempo gasto para as avaliações, desde a elaboração, aplicação e correção; processos excessivos; perda no poder de concentração; subjetividade e escolhas tendenciosas; muito tempo perdido; muita burocracia na busca por candidatos ideais; triagem limitada; risco de ignorar currículos mais aderentes; falhas no controle e organização de vagas com grande volume; controle inadequado desde as candidaturas até os perfis.

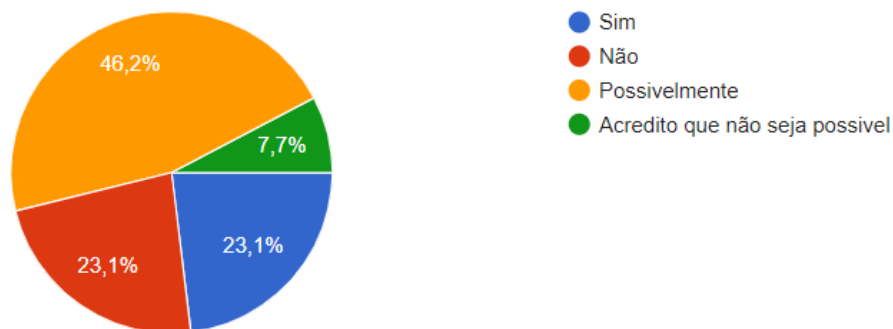
Segundo Marques (2021), a demora nos processos de recrutamento e seleção levam a perda de bons candidatos, pois novas propostas de outras empresas surgem e acabam contratando eles. Assim como, o excesso de burocracia gera desgaste e ocasiona o desânimo em quem está aguardando o resultado. Para evitar uma situação como essa, organizar cada etapa estabelecendo um cronograma com começo e fim é o mais aconselhável. Marques, ainda comenta que a falta de ferramentas no recrutamento e seleção tornam o processo mais lento e engessado. Buscar alternativas que otimizem o tempo é essencial, como plataformas de gestão de RH, sistemas capazes de armazenar currículos e o banco de dados para encontrar as informações necessárias de forma mais dinâmica. Os testes de triagem de currículos também são recomendados pois filtram o perfil desejado em tempo menor e evitam triagens para entrevistas errôneas.

Segundo Mendes (2019), com uma demanda exorbitante de candidatos, as empresas dão prioridade em selecionar pessoas que possuem mais qualificações e experiência profissional. Porém, o candidato ideal não pode ser definido analisando apenas estes fatores, mas também pelas suas soft-skills. Características pelas quais são de difícil percepção por parte do profissional de RH, ocasionando assim uma contratação falha, onde o colaborador não terá um bom desempenho na organização e causará transtornos para ambas as partes.

8) Em sua perspectiva, a IA pode ser precisa o suficiente para atrair candidatos que estejam alinhados com o Fit Cultural da empresa?



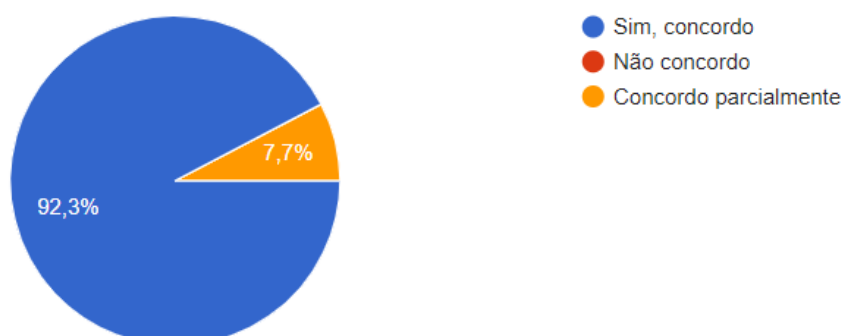
13 respostas



A análise dos dados mostra que (46,2%) dos entrevistados, ou seja, maior parte acredita que a inteligência artificial pode possivelmente ser precisa para selecionar os currículos de acordo com o fit cultural da empresa, já a segunda maior (23,1%) tem certeza. A terceira maior porcentagem (23,1%) disse que não, que a IA não pode selecionar currículos dessa maneira, juntamente com a menor porcentagem presente (7,7%) acredita que não é possível.

9) Você concorda que a inteligência artificial é um recurso vantajoso para as organizações?

13 respostas



De acordo com a análise realizada através da pesquisa, a maioria dos respondentes (92,3%) concordam que a inteligência artificial é um recurso vantajoso para as organizações. Segundo Autor, Mindell e Reynolds (2020), dentro do mercado

de trabalho pode existir um equilíbrio entre tecnologia e humanidade e ambos podem atuar juntos.

10) Para você, em um futuro próximo, as organizações devem olhar para a inteligência artificial como um recurso indispensável no processo de recrutamento e seleção?

Justifique.

13 respostas

Sim IA pode auxiliar nos processos, porém não exclusivo.

Indispensável parcialmente, não 100%. Penso que ainda será necessário profissional humano especialista em algumas etapas. Por exemplo, analisar o comportamento do candidato.

Sim. Acredito que na etapa de análise de habilidades e competências dos candidatos, na agilidade e na redução do tempo. Porém, na parte comportamental do candidato ainda deve ser realizada por humano (especialista de RH)

Sim, não somente no RH, mas em toda a organização.

Como na resposta anterior, Hoje já tenho meu tempo otimizado ao Fazer USO do GEMINI para busca de perfil de candidatos, cruzamento de dados, o que torna fundamental para otimizar o SLA.

Sim, para ganho de eficiência no processo. Porém acredito que a entrevista continuará sendo uma etapa determinante.

Não. Ainda não tenho segurança de que a IA seja capaz de definir critérios intermediários para identificar pluralidades e garantir um processo que não descarte a diversidade

Sim, pois otimiza os processos. Só precisam qualificar os humanos por trás desta estratégia.

Sim! Principalmente para ajudar a selecionar os melhores perfis baseados na leitura rápida de informações dos candidatos

Sim, pela eficiência em demandas de grande volume e a alta capacidade para análise de dados

Sim, é importante

Sim

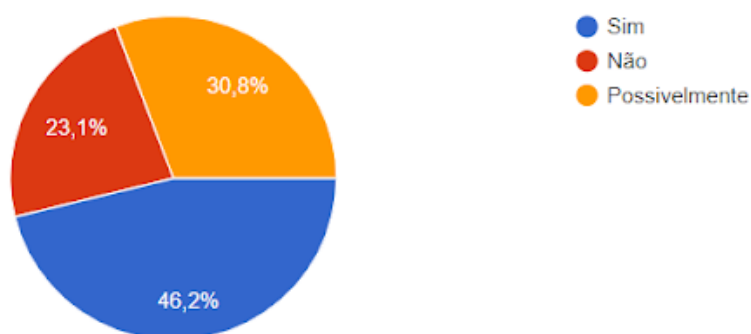
Sim para obter o controle de tudo.

RESPOSTAS	FREQUÊNCIA	%
Já é indispensável	1	7,6
Sim	9	69,5
Parcialmente	2	15,3
Não	1	7,6

A análise dos dados mostra que a maior parte dos participantes acreditam que a Inteligência Artificial será sim um recurso indispensável no processo de recrutamento e seleção (69,5%); A segunda maior parte (15,3%) acreditam que será parcialmente indispensável; (7,6%) acreditam que já é indispensável e (7,6%) acreditam que não será indispensável.

11) Adentrando a área de Recrutamento e Seleção, você acredita que os processos realizados para contratações de novos funcionários pode ser mais exato em relação ao que a empresa procura e necessita em um colaborador?

13 respostas



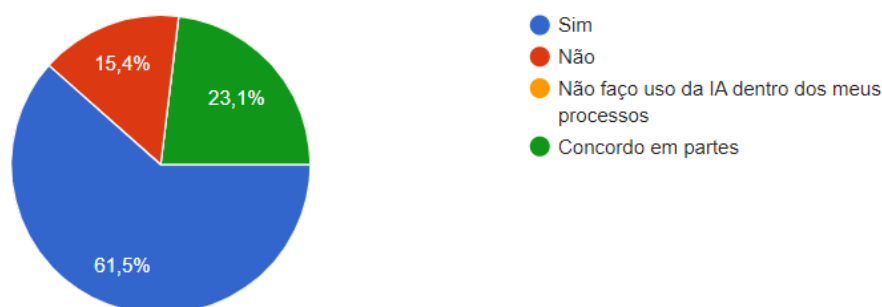
De acordo com o gráfico, (46,2%) acreditam que os processos de contratação de novos colaboradores podem ser mais exatos em relação ao que as empresas buscam e necessitam. Segundo Guimarães & Arieira (2005 apud BAYLÃO; ROCHA, 2014, p.4). As empresas que se preocupam em realizar o processo de recrutamento de forma estratégica e sem gargalos, dificilmente terão prejuízos. Pois, quando bem

elaborado, a organização já consegue prever se o candidato será ideal ao cargo vago e sabe que o mesmo será aprovado também no momento da seleção.

12) Sobre o uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção, você sentiu que o tempo que era gasto antes para executar determinada tarefa foi reduzido e se tornou automatizado?



13 respostas



De acordo com a pesquisa a maior parte (61,5%) acredita que sim, que o tempo gasto é reduzido com o uso da IA, a segunda maior parte (23,1%) diz que concorda em partes, e (15,4%) acredita que não, que o uso da IA não reduz o tempo gasto nos processos. De acordo com uma pesquisa desenvolvida por Singh, Priyadarshini, Patil e Shivalkar (2023), a pesquisa mostrou uma melhoria na agilidade das tarefas, fornecendo um tempo maior.

13. PROPOSTAS E SOLUÇÕES

A inteligência artificial e suas ferramentas para o processo de recrutamento e seleção se mostrou ao longo do trabalho como uma grande vantagem para as organizações. Logo sua adesão às instituições é muito incentivada pois otimiza processos sendo mais coesa. Reafirmamos a necessidade de ter um processo imparcial, onde os profissionais responsáveis pelo manuseio das ferramentas tenham o discernimento sendo profissionais e não influenciando os processos de forma injusta ou preconceituosa, onde suas crenças, vivências e princípios comprometam a análise dos candidatos.

Também devemos ter em mente que nem todas as ferramentas estão devidamente adaptadas ou estão ainda em fase de desenvolvimento e se forem implementadas por alguma necessidade, podem ocasionar falhas nos processos de seleção e prejudicar a avaliação final, como a ferramenta Video Interview Analysis, que promete analisar a linguagem corporal do candidato, mas já foi provada por testes não estar adequada a finalidade proposta.

Lembrando que em países como o Brasil, onde a população não tem total acessibilidade aos recursos tecnológicos, ou não dispõe de conhecimentos como criação de currículo com palavras-chave, que seria crucial na adoção da IA nos processos de recrutamento e seleção, seria de responsabilidade do governo a criação de sistemas, implementação na grade escolar, ou cursos de capacitação para que a classe trabalhadora de baixa renda na sua maioria do ramo operacional, não seja excluída ou prejudicada por tamanha mudança.

14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho propôs abordar o Impacto da Inteligência Artificial nos Processos de Recrutamento e Seleção, para reiterar sua grande relevância e contribuição às áreas de Administração, Contabilidade, Recursos Humanos, Finanças, Logística e outras, já que com a extrema velocidade em que surgem avanços tecnológicos é imprescindível que as organizações estejam atualizadas para acompanhá-los. A metodologia utilizada se deu a partir de pesquisas bibliográficas (livros, revistas e artigos) e questionários qualitativos e quantitativos.

Com as pesquisas realizadas, concluímos que foi possível perceber com mais exatidão que os processos de recrutamento e seleção realizados de forma manual, apesar de serem menos custosos para as organizações, geram demasiadas falhas, se tornando ineficiente, principalmente nos dias atuais onde estamos cercados de diversas formas de tecnologias que podem auxiliar nas rotinas organizacionais. Nesta mesma linha de análise, as pesquisas mostraram que de fato a hipótese de que a inteligência artificial reduz os erros gerados pelo recrutamento manual, filtrando os candidatos que estejam alinhados com o FIT cultural da empresa é verdadeira.

Com o uso da IA, não se corre mais o risco de perder horas analisando uma alta demanda de documentos e algum currículo passar despercebido pela triagem sem a devida avaliação, pois a mesma tem esta capacidade de filtrar um grande volume de informações, levando principalmente em consideração os critérios de aceitação à vaga e a cultura da empresa.

A hipótese de que a Inteligência Artificial agiliza os processos e as tomadas de decisões na área de recrutamento e seleção, também se confirmaram ao longo do trabalho. Diversos autores afirmam que a IA tem uma capacidade impressionante de armazenamento de dados muito superior à do ser humano, o que auxilia os profissionais no momento de tomar decisões, pois as informações passadas são precisas o suficiente para melhorar este processo e entregar dados concretos. No que se refere a agilidade dos processos, tarefas que são muito repetitivas tornam-se automatizadas e conseqüentemente ocorre o aumento da produtividade, abrindo espaço para os profissionais focarem-se em atividades mais estratégicas, já que a inteligência artificial realiza grande parte do processo e entrega um resultado que

passou por análise e resta apenas ao profissional decidir a conduta a ser tomada com base nesta informação.

No que diz respeito à Inteligência Artificial não conseguir analisar as condutas comportamentais de possíveis colaboradores, se mostrou uma hipótese inconclusiva, pois as opiniões relatadas pelos autores ficaram muito divididas. De um lado, é dito que a IA não é capaz de fazer uma leitura baseada na personalidade, que está fortemente ligada às questões de condutas comportamentais, pois a personalidade automaticamente é identificada na forma como o indivíduo se comporta. E por este motivo, a análise feita por um humano ainda é indispensável. Por outro lado, afirmam que a IA pode fazer avaliações comportamentais antes de encaminhar os candidatos para uma fase final de entrevista.

REFERÊNCIAS

ABDELRAOUF, Mohamed; EMAD, Aya & KADRY, Mona. The Impact of Artificial Intelligence (A.I) on Recruitment and Selection of Human Resources Management (HRM). February 16th, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3956032/v1>. Acesso em: 20 de ABR. 2024.

AHMED, O. (2018). Artificial Intelligence in HR. *International Journal of Reserach and Analytical Reviews*, 5(4), 971-978.

ALBASSAM, A. Wael. The power of Artificial Intelligence in Recruitment: an analytical review of current ai-based recruitment strategies. *Internal Journal of Professional Business*. June, 2023.

ALBERT, E. T. (2019). AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*, 18(5), 215- 221. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/shr-04-2019-00>. Acesso em: 15 de ABR. de 2024.

AUTOR, David; MINDELL, David; REYNOLDS, Elisabeth. Inteligência artificial e trabalho; O trabalho do futuro: moldando a tecnologia e as instituições. **Panorama Setorial da Internet**, Brasil, 4. ed, 28 p. dez. 2020.

BARBIERI, Victor. Como a tecnologia pode ajudar a sua gestão de negócios. **KingHost**, 2023. Disponível em: <https://king.host/blog/empreendedorismo/como-a-tecnologia-pode-ajudar-a-sua-gestao-de-negocios/>. Acesso em: 23 de ABR. 2024.

BAYLÃO, André Luis da Silva e ROCHA, Ana Paula de Sousa. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. XI, p. 1-15, out. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: 09 MAR. 2024.

BIBERG, J. M. M. (2019). Mídias sociais em processos de recrutamento & seleção: um estudo pela perspectiva de recrutadores e selecionadores brasileiros (Dissertação de Mestrado). Fundação Getulio Vargas, São Paulo, SP.

BLUMEN, Daniel & CEPellos, M. Vanessa. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. 31 de julho de 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120220080>. Acesso em: 28 de ABR. 2024.

BROUGHTON, Vanda. 2019. "The respective roles of intellectual creativity and automation in representing diversity: human and machine generated bias." (Knowledge Organization 46 (8): 596-606 doi:10.5771/0943-7444-2019-8-596)

CHATMAN, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333– 349. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/258171>. Acesso em: 25 de ABR. 2024.

CHEN, Qiufan; LEE, Kai – fu. 2041: Como a inteligência artificial vai mudar sua vida nas próximas décadas. Globo S.A, 2022, Pág 7.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CONTAJA. 5 Ferramentas de inteligência artificial para a gestão. **Contajá**, 2023. Disponível em: <https://contaja.com.br/2023/09/5-ferramentas-de-inteligencia-artificial-para-gestao/>. Acesso em: 13 de ABR. 2024.

COSTA, V. P. (2018). Utilização da internet nos processos de recrutamento e seleção: uma avaliação de prós e contras à luz do ambiente de negócios de uma empresa do setor de papel e celulose (Dissertação de Mestrado). Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, RJ.

COZMAN, Fábio; NERI, Hugo. Inteligência Artificial: avanços e tendências. Center for artificial intelligence, Pág 21 – 22, 2021.

DAMILANO, Cláudio. O uso da inteligência artificial pelo empregador na seleção e no controle das atividades executadas pelo empregado. Londrina, PR: Thoth, 2022.

DEROUS, E., & Ryan, A. M. (2018). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113–130. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217>. Acesso em: 28 de ABR. 2024.

FALIAGKA, E., Ramantas, K., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). Application of learning algorithms to online recruitment systems. In *Proceedings of the 7^o International Conference on Internet and Web Applications and Services Application*, Stuttgart, Germany.

FOWLER, M. Automation, and artificial intelligence. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/02/16/automation-and-artificial-intelligence/?sh=2fi9a27d3861> 17, Mar, 2024.

FURBINO, Isabella. Como o uso da tecnologia nas empresas pode ajudar no crescimento?. **Sólides**, 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/tecnologia-nas-empresas-ajuda-crescimento/>. Acesso em: 20 de ABR. 2024.

GIGI, G., & Gunaseeli, P. (2021). HR Recruitment Through Chatbot- An Innovative Approach. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(02). Disponível em: <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.02.075>. Acesso em: 28 de ABR. 2024.

GOMES, Dennis. Inteligência Artificial: Conceitos e Aplicações. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.professores.uff.br/screspo/wp-content/uploads/sites/127/2017/09/ia_intro.pdf&ved=2ahUKEwi6tPKgs9mFAxXtlbkGmFAxX2wQFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw1nNUwz-476kFPlvqg7Wmb1. Acesso em: 13 de MAR. 2024.

GUICHET, P. L., Huang, J., Zhan, C., Millet, A., Kulkarni, K., Chhor, C., Mercado, C., & Fefferman, N. (2022). Incorporation of a Social Virtual Reality Platform into the Residency Recruitment Season. *Academic Radiology*, 29(6), 935–942. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.acra.2021.05.024>. Acesso em: 06 de MAIO 2024.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e **ARIEIRA**, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. Ver. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

HARSHA, T. M., Moukthika, G. S., Sai, D. S., Pravallika, M. N. R., Anamalamudi, S., & Enduri, M. (2022). Automated Resume Screener using Natural Language PROCESSING (NLP). 2022 6th International Conference on Trends in Electronics and Informatics (ICOEI). Disponível em: <https://doi.org/10.1109/icoei53556.2022.9777194>. Acesso em: 06 de MAIO 2024.

HEMAMOU, L., Felhi, G., Martin, J.-C., & Clavel, C. (2019). Slices of Attention in Asynchronous Video Job Interviews. 2019 8th International Conference on Affective Computing and Intelligent Interaction (ACII). Disponível em: <https://doi.org/10.1109/acii.2019.8925439>. Acesso em: 06 de MAIO 2024.

HUNKENSCHROER, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4). Disponível em: <https://doi.org/10.007/s10551-02-05049-6>. Acesso em: 28 de ABR. 2024.

IA exigira um rh mais qualificado e estratégico, segundo neurocientista. **VocêRH**, 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/ia-exigira-um-rh-mais-qualificado-e-estrategico-segundo-neurocientista/>. Acesso em: 16 AGO. 2023.

IBM. (2022). What Is Predictive Analytics? Disponível em: <https://www.ibm.com/topics/predictive-analytics>. Acesso em: 06 de MAI. 2024.

INTELIGÊNCIA artificial no rh: Como implementar na sua empresa? **JobConvo**, 2023. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/inteligencia-artificial-no-rh/>. Acesso em: 23 AGO. 2023.

INTELIGÊNCIA artificial no RH: descubra o impacto da tecnologia na área. **Sem parar empresas**, 2018. Disponível em: <https://blog.sempararempresas.com.br/beneficios/inteligencia-artificial-no-rh-descubra-o-impacto-da-tecnologia-na-area>. Acesso em: 29 AGO. 2023.

JESKE, D., & Shultz, K. S. (2015). Using social media content for screening in recruitment and selection: pros and cons. *Work, Employment and Society*, 30(3), 535–546. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017015613746>. Acesso em: 10 de MAIO 2024.

JOHANSSON, Jennifer and **HERRANEN**, Senja. The application of Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management: Current state of AI and its impact on the traditional recruitment process. Bachelor Thesis, May, 2019.

KAUFMAN, D. Inteligência artificial: questões éticas a serem enfrentadas. In: IX Simpósio Nacional AbCiber, PUC/SP, 19, Mar, 2024.

KRISTOF-Brown, A. L., **ZIMMERMAN**, R. D., & **JOHNSON**, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281– 342. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>. Acesso em: 20 de ABR. 2024.

MARQUES, José. Recrutamento e seleção – quais são os principais erros desse processo?. **IBC – Instituto Brasileiro de Coaching**, 2021. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/gestao-de-rh/recrutamento-e-selecao-quais-sao-os-principais-erros-desse-processo/>. Acesso em: 23 de ABR. 2024.

MENDES, Raquel. Transformação digital aplicada à área de recrutamento. **Isep – Instituto Superior de Engenharia do Porto**, Porto, p. 2-3, jul. 2019. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1LgYjI69F4bJvuulh9KUBpR12m6M-yuRs/view>. Acesso: 27 DEZ. 2023.

MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**, 1. ed. São Paulo, Atlas: 2000.

O que é inteligência artificial e principais exemplos dessa tecnologia. **InvestNews**, 2023. Disponível em: https://investnews.com.br/guias/inteligencia-artificial/?gclid=CjwKCAjw5_GmBhBIEiwA5QSMxLQkfqTjMK42FL0XfqTo-mSjz8fTZFdAzPZwQxW1C7I1KoS0-HsCxRoCnTQQA_vD_BwE. Acesso em: 18 AGO. 2023.

PIAI, Bruno. Os cuidados para o recrutamento com IA não ser ‘inimigo’ da diversidade. **Rh para você**, 2021. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/os-cuidados-para-o-recrutamento-com-ia-nao-ser-inimigo-da-diversidade/>. Acesso em: 28 AGO. 2023.

POLETTO, Sandro; **SOUZA**, Gustavo. Um estudo exploratório sobre a inteligência artificial aplicada à agricultura . Revista Intelecto, São Paulo, V . 3, Pág 1,2 e 4. 16, Mar, 2024

PRADO, Jean. A inteligência artificial é mais antiga do que você imagina. **Tecnoblog**, 2023. Disponível em: <https://tecnoblog.net/especiais/inteligencia-artificial-historia-dilemas/>. Acesso em 09 MAR. 2024.

PROGRAMARIA. Quais são os tipos de aplicações de inteligência artificial mais comuns. **Programaria**, 2020. Disponível em: [https://www.programaria.org/quais-sao-os-tipos-de-aplicacoes-de-inteligencia-artificial-mais-comuns/#:~:text=Os%20tipos%20de%20aplica%C3%A7%C3%B5es%20de%20Intelig%C3%A7%C3%A2ncia%20Artificial%20variam%20de%20acordo,\(PLN\)%20e%20Vis%C3%A3o%20Computacional](https://www.programaria.org/quais-sao-os-tipos-de-aplicacoes-de-inteligencia-artificial-mais-comuns/#:~:text=Os%20tipos%20de%20aplica%C3%A7%C3%B5es%20de%20Intelig%C3%A7%C3%A2ncia%20Artificial%20variam%20de%20acordo,(PLN)%20e%20Vis%C3%A3o%20Computacional.). Acesso em: 13 de ABR. 2024.

SAGE, A.P., ed (1990), Concise Eneyclopedia of Information Processing in -Systems and Organizaions, New York: Pergamon.

SANAZ MOBASSERI, AMIR GOLDBERG, AND SAMEER B. SRIVASTAVA, What is Cultural Fit? From CogniΘon to Behavior (and Back). 2017

SANTOS, Gustavo. A Tecnologia como Inovação na Gestão de Recursos Humanos: Capital Humano e Intelectual na Sociedadeda Informação. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1DQ3L9TPMAIUWwaXJFabGWB-e9EtsK83O/view?usp=drivesdk>. Acesso em: 06 de MAR. 2024.

SCHNEIDER, Benjamin. The People Make The Place. 1987. People and OrganizaΘonal Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing PersonorganizaΘon Fit Charles A. O’Reilly III, Jennifer Chatman & David F. Caldwell. Academy of Management Journal 34 (3) (1991): 487–51

SELECTY. 4 falhas do trabalho manual em processos de recrutamento e seleção. **Blog Selecty**, 2018. Disponível em: <https://blog.selecty.com.br/4-falhas-do-trabalho-manual-em-processos-de-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 10 de ABR. 2024.

SENIOR. 3 ferramentas de inteligência artificial para gestão de pessoas. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/ferramentas-de-inteligencia-artificial-para-a-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 13 de ABR. 2024.

SIGNH, Payal; **PRIYADARSHINI**, Priyeta; **PATIL**, Nachiket and **SHIVALKAR**, Raksha. An investigation of the effects of artificial intelligence on human resources.

Article in NOLEGEIN Journal of Information Technology & Management, February, 2024.

SILVA, J. A. S.; **MAIRINK**, C. H. P. Inteligência artificial: aliada ou inimiga. LIBERTAS: Ver. Ciênc. Soc. Apl. Belo Horizonte. Ago./Dez. 2019. Disponível em: <https://famigvirtual.com.br/famig-libertas!index.php/lbertas/article/view/247>. Acesso em: 22 de MAR. 2024.

SILVA, Nilmara; **OLIVEIRA**, Werbeston e **JUNIOR**, Francisco. Inteligência artificial e suas relações com recursos humanos. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1DJceavCN9zwyqPASwkr6uDC5rIZfBtR9/view?usp=drivesdk>. Acesso em: 03 de MAR. 2024.

SUEN, H.-Y., & Hung, K.-E. (2023). Building trust in automatic video interviews using various AI interfaces: Tangibility, immediacy, and transparency. Computers in Human Behavior, 143, 107713. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107713>. Acesso em: 15 de ABR. 2024.

TAVEIRA, Jyeniffer ; **JACOB**, Priscila e **TERRARIO**, Renata . Inteligência Artificial Impulsiona o Capital Humano e a Ressignificação do Trabalho. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1DVNAmGp67fnzlqAna-FI3ixPZVTZviVo/view?usp=drivesdk>. Acesso em: 05 de MAR. 2024.

WEHMEIER, 2000) **WEHMEIER**, Sally. Oxford Advanced Learner's Dictionary. Oxford: Oxford University Press. 2000.

ZENDESK. Inteligência artificial e trabalho: conheça as novas oportunidades!. **Blog Zendesk**, 2024. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/inteligencia-artificial-e-trabalho/>. Acesso em: 29 FEV. 2024.

ZENDESK. Qual é a origem da inteligência artificial? onde tudo começou?. **Blog Zendesk**, 2024. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/qual-e-a-origem-da-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 02 MAR. 2024.