EDITORA MANUAL
LIVRO: ADMINISTRAÇÃO EM FOCO – VOLUME 3
ISBN: 978-65-981790-4-5 DOI: 10.29327/5343350
ORGANIZADOR: Me. Afonso Henrique Souza de Assis

CAPÍTULO 6

A TRANSFORMAÇÃO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Tatiana dos Santos Pereira

Larissa Colombo

RESUMO

Este trabalho aborda a influência crescente da Inteligência Artificial (IA) no setor de Recursos Humanos, especialmente no recrutamento e seleção de novos colaboradores. Com base em pesquisas e citações relevantes, destacaremos como a IA vem revolucionando as práticas de contratação, tornando o processo mais eficiente, rápido e eficaz. Abordaremos as vantagens da aplicação de IA nesse contexto, mencionando a automação de processos, o recrutamento ágil e a gestão baseada em dados, ao mesmo tempo em que discutiremos os desafios e considerações éticas associados a essa transformação. Este estudo demonstra a importância da adoção da IA no RH para aprimorar a aquisição de talentos e a adaptação às demandas do mercado atual. A capacidade da IA de acelerar a identificação e seleção de candidatos, bem como de reduzir custos operacionais, confere às empresas uma vantagem competitiva significativa. Além disso, o uso responsável da IA no RH é essencial para evitar preconceitos algorítmicos e garantir a transparência nas práticas de contratação. O presente paper baseia-se em uma metodologia de revisão bibliográfica que envolveu a pesquisa em diversas fontes, proporcionando uma base sólida para o desenvolvimento deste estudo. Conforme exploramos as implicações da IA no setor de Recursos Humanos, destacamos a necessidade de as organizações acompanharem essa revolução tecnológica para permanecerem competitivas e ágeis em um ambiente de negócios em constante evolução.

Palavras-chave: Inteligência Artificial. Recursos Humanos. Recrutamento.

ABSTRACT

This paper addresses the growing influence of Artificial Intelligence (AI) in the field of Human Resources, particularly in the recruitment and selection of new employees. Based on relevant research and citations, we will highlight how AI is revolutionizing hiring practices, making the process more efficient, swift, and effective. We will discuss the advantages of applying AI in this context, including process automation, agile recruitment, and data-driven management, while also delving into the challenges and ethical considerations associated with this transformation. This study demonstrates the importance of adopting AI in HR to enhance talent acquisition and adapt to the demands of the current market. AI's ability to expedite candidate identification and selection, as well as reduce operational costs, provides companies with a significant competitive advantage. Moreover, responsible use of AI in HR is essential to avoid algorithmic biases and ensure transparency in hiring practices. This paper is based on a methodology of literature review that involved research from various sources, providing a solid foundation for the development of this study. As we explore the implications of AI in the Human Resources sector, we emphasize the need for organizations to embrace this technological revolution to remain competitive and agile in an ever-evolving business environment.

Keywords: Artificial Intelligence. Human Resources. Recruitment.

INTRODUÇÃO

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

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

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

Nesse contexto, este trabalho explora as vantagens da aplicação da IA no setor de Recursos Humanos, ressaltando como essa revolução tecnológica está transformando

profundamente a maneira como as empresas identificam e contratam talentos. Ademais, abordaremos os desafios e considerações éticas inerentes a essa transformação.

Este paper se baseou em uma revisão bibliográfica, utilizando como metodologia o referencial teórico discutido na disciplina e selecionado a partir das análises sobre a importância da automação e IA no setor de Recursos Humanos.

O referencial teórico proporciona uma compreensão mais aprofundada do tema, com base em pesquisas realizadas por meio de consultas em sites como Scielo, Google Acadêmico, FGV e bibliotecas eletrônicas, contribuindo significativamente para o desenvolvimento deste estudo, levando em consideração os avanços tecnológicos e suas implicações no mercado de trabalho.

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO

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

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

À luz desse cenário, a adesão a soluções tecnológicas para otimizar o recrutamento e a seleção de pessoal se configura como uma tendência global. O tema ganha destaque em discussões de fóruns de relevância internacional, como o Fórum Econômico Mundial (Lima, 2021). A crescente necessidade de agilidade, eficiência e adaptação às mudanças do mercado impulsiona as empresas a explorar o potencial das inovações tecnológicas nesse contexto. A automação e a Inteligência Artificial, por exemplo, oferecem oportunidades para simplificar e acelerar o processo de aquisição de talentos, alinhando-o às demandas contemporâneas.

A REVOLUÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

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

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

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

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

VANTAGENS DA APLICAÇÃO DA IA NO RH

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

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

Outro aspecto fundamental é a implementação de soluções tecnológicas que possibilitam o monitoramento e a avaliação dos processos de seleção e do desempenho dos funcionários. A capacidade de acessar dados confiáveis promove a transparência nos processos, permitindo uma visão mais clara das práticas de contratação e desempenho. Isso, por sua vez, aumenta a probabilidade de tomar decisões mais eficazes relacionadas à realocação de posições ou à contratação de novos profissionais, como enfatizado por Vagas for Business (2020). A utilização da IA, ao promover uma gestão baseada em dados e informações sólidas, proporciona uma base sólida para decisões estratégicas e transparentes no âmbito do RH (LIMA, 2021).

DESAFIOS E CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

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

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

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

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

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

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Caseiro, S. (2019). O impacto da inteligência artificial na democracia. In: IV Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra: uma visão transdisciplinar, p. 137.

Chiavenato, I. (2004). Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas.

Crivellaro, D. (2020). Como a inteligência artificial ajuda no recrutamento e na seleção. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/como-a-inteligencia-artificial-ajuda-norecrutamento-e-na-selecao. Acessado em: 20/10/2023.

Esteves, S. (2020). Automação e agilidade? Entenda os impactos da transformação digital no RH. Disponível em: https://exame.com/carreira/automacao-e-agilidade-entenda-os-impactosda-transformacao-digital-no-rh/. Acessado em 23/10/2023.

Gaspar, D. J. (2016). A Utilização das Tecnologias nos Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoas: Análises, Desafios e Tendências. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/137789/gaspar_dj_me_rcla_int.pdf?sequence=4. Acessado em: 20/10/2023.

Lima, B. (2021). Empresas implementam inteligência artificial nos processos de RH. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2021/12/como-implementar-uma-inteligenciaartificial-nos-seus-processos-de-rh/. Acessado em: 20/10/2023.

Magrani, E. (2014) Democracia Conectada: a internet como ferramenta de engajamento político democrático. Curitiba: ed. Juruá, p. 118.

Pontes, B. R. (2010). Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. São Paulo: LTr.

Tewari, I.; Pant, M. (2020). Artificial Intelligence Reshaping Human Resource Management: A Review. IEEE International Conference on Advent Trends in Multidisciplinary Research and Innovation (ICATMRI) | 978-1-7281-7734-2/20/$31.00©2020 IEEE | DOI: 10.1109/ICATMRI51801.2020.9398420.

Vagas for Business (2020). Tecnologia no RH: 6 ferramentas de recrutamento e seleção para equipes modernas. Disponível em https://forbusiness.vagas.com.br/blog/tecnologias-no-rhrecrutamento/. Acessado em: 19/10/2023.

Vrontis, D.; Christofi, M.; Pereira, V.; et al. (2021) Artificial intelligence, robotics, advanced technologies, and human resource management: a systematic review. The International Journal of Human Resource Management. February DOI: 10.1080/09585192.2020.1871398.