



Inteligência Artificial: como usar a ferramenta de maneira assertiva nos processos de Recrutamento e Seleção¹

André PEREIRA²
Bruna ALMEIDA³
Faculdade Laboro, MA

RESUMO

Neste trabalho vamos comentar sobre as mudanças que o uso da IA (Inteligência Artificial) vem trazendo nos processos de recrutamento e seleção das empresas, além de entender como o uso correto dessa ferramenta pode trazer ganhos ao recrutador.

PALAVRAS-CHAVE: Recrutamento; Seleção; Tecnologia.

O mundo corporativo vem ao longo dos anos se modificando e se tornando cada vez mais ágil e veloz, e a evolução da tecnologia contribuiu demais nesse processo. Várias rotinas de setores diversos nas empresas foram melhorados e automatizados devido as ferramentas tecnológicas disponíveis no mercado. Uma das áreas que vem sofrendo uma profunda reformulação é o RH, onde a implementação dessas ferramentas vem sendo ampliado.

O processo de recrutamento e seleção é uma das rotinas mais importantes do setor de recursos humanos. Chiavenato diz que “o recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização.” (CHIAVENATO, 2009, p. 105). Dependendo da estrutura da empresa, esse processo pode se estender por muitas etapas (entrevistas, testes de conhecimento e técnicos, testes psicológicos, documentação, exames médicos, etc) e isso pode causar a demora na entrada do novo colaborador e impactar na produtividade e nos resultados do setor solicitante da vaga e da empresa como um todo. Recentemente o advento do uso de IA (Inteligência Artificial) nos processos de R&S de

¹ Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro realizada no dia 09 de Maio de 2022

² Aluno do MBA Gestão de Pessoas, Liderança e Coaching /, e-mail: andreperreira.23@hotmail.com

³ Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com

diversas empresas vem se mostrando benéfico pois reduz drasticamente o tempo do processo seletivo (também chamado de SLA ou Nível de Serviço). Basicamente, uma plataforma consegue integrar todas as etapas do processo seletivo na mesma ferramenta, desde a divulgação da vaga, realização de testes, agendamento e convocação para entrevistas, e até o envio de documentações necessárias para a admissão, tudo isso podendo ser feito totalmente a distância usando a interface da própria ferramenta, o que se tornou bem comum durante o período da pandemia. Outra vantagem é que tudo isso pode ser feito através de um simples smartphone, o que aumenta muito o alcance da ferramenta entre seus usuários. Como exemplo citamos a Gupy, empresa que criou uma ferramenta de IA para a área de R&S e atende diversas empresas dos mais distintos segmentos e portes em todo o país. Em seu site são descritas as vantagens do uso dessa tecnologia:

Sabe aquela etapa exaustiva e lenta de analisar os currículos um a um e separar os melhores? Com a I.A. esse estágio deixa de existir no campo real e passa a ser feito totalmente no mundo virtual. Um software especializado faz avaliação automática dos currículos, selecionando os que mais atendem às exigências das vagas. Além disso, o sistema faz a aplicação online de testes de habilidades, determinando quais são as perguntas mais adequadas para que se conheça mais a fundo cada candidato. (GUPY, 2021).

Ocorre que o crescente uso desse tipo de ferramenta vem causando uma onda de reclamações entre alguns usuários e até profissionais da área de RH devido a “robotização” do processo seletivo, onde o contato entre recrutador e candidato se restringe à plataforma e dependendo da forma de condução do processo, os usuários se sentem “esquecidos”, sem conseguir enxergar as etapas do processo e sem ter feedback ao final de sua participação.

De acordo com a MSc Beatriz Ponte (Repositório ISCTE, 2020), é preciso que os recrutadores que utilizarem as ferramentas de IA se preocupem com a experiência do candidato, pois isso afeta a imagem da empresa no mercado. Usar a ferramenta de forma assertiva e utilizando todas as suas funcionalidades para melhorar a trajetória do candidato, deixando claro para o mesmo as etapas do processo, dando feedback ao fim de cada uma delas e sempre que possível demonstrar ao candidato que por trás da



ferramenta existe um ser humano que além de tudo, também se preocupa com a experiência deles.

REFERÊNCIAS

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

BAIA, Carlos. **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção.** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao#>. Acesso em: 02 mai. 2022.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: Amiga ou Inimiga?.** Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf. Acesso em: 02 mai 2022.