

RECURSOS HUMANOS NO SÉCULO XXI: A IMPLEMENTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS PARA FACILITAR AS ETAPAS DO RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DA GESTÃO DE PESSOAS

Ana Carolina Souza Palma¹ – SENAI-BA
Cléberon Santana Santos Dias² – SENAI-BA
Jennifer Longo Santos e Santos³ – SENAI-BA
Roberta de Almeida dos Santos⁴ – SENAI-BA
Samila de Souza Piza⁵ – SENAI-BA
Cevaldo Santos⁶ – SENAI-BA – Orientador

RESUMO

Com o avanço tecnológico, os processos internos das empresas, em particular das companhias de Recursos Humanos, sofreram mudanças significativas. O presente trabalho aborda a implementação da inovação de inteligência artificial para otimizar os processos de recrutamento e a gestão de pessoas e destaca as desvantagens. À medida que a nova tecnologia, a IA, é capaz de acelerar a busca de candidatos, prever tendências de mercado e melhorar a qualidade da tomada de decisão, valem a pena avaliar os riscos relacionados ao vazamento de dados e à desigualdade social baseada em IA. A natureza da pesquisa é principalmente bibliográfica, e as fontes acessadas para a preparação do desenvolvimento incluem uma seleção de livros e artigos acadêmicos. O desenvolvimento aborda a importância da inovação tecnológica na explicação e prática das operações RH, o que é mais alvo de levantamento por mensuração numérica e laboratorial de parâmetro de dados e informação, a gestão de pessoas, o recrutamento, a seleção e as novas ferramentas e software como PeopleAnalytics. Os benefícios ou desvantagens do uso dessas ferramentas são dados com ênfase em como a implementação pode prejudicar a eficiência e eficácia no processo de recrutamento e seleção, os riscos, que estão associados com vazamento de dados e falta de ética a necessidade de implementação de testes éticos. Combina contribuições para o conhecimento destacadas pelo estudo constituem o esclarecimento de uma visão geral equilibrada da influência, a tecnologia de recrutamento moderna.

Palavras-chaves: Inteligência artificial. Recursos Humanos. Tecnologia. Recrutamento. Seleção.

ABSTRACT

With technological advancement, the internal processes of companies, particularly Human Resources (HR) departments, have undergone significant changes. This paper addresses the implementation of artificial intelligence (AI) innovation to optimize recruitment processes and people management, and highlights its disadvantages. As AI technology is capable of accelerating candidate searches, predicting market trends, and improving decision-making quality, it is also important to assess the risks related to data leakage and social inequality based on AI. The nature of the research is primarily bibliographic, and the sources accessed for the preparation of the development include a selection of books and academic articles. The development addresses the importance of technological innovation in the explanation and practice of HR operations, which are more often targeted by numerical measurement and laboratory data and information parameters, people management, recruitment, selection, and new tools and software such as PeopleAnalytics. The benefits or disadvantages of using these tools are discussed with an emphasis on how implementation can affect the efficiency and effectiveness of the recruitment and selection process, the risks associated with data leakage and lack of ethics, and the need for the implementation of ethical tests. The contributions to knowledge highlighted by the study constitute the clarification of a balanced overview of the influence of modern recruitment technology.

Keywords: Artificial intelligence, Human Resources, Technology, Recruitment, Selection.

¹ Técnico em Administração – email: ana.palma@ba.estudante.senai.br

² Técnico em Administração – email: cleberon.dias@ba.estudante.senai.br

³ Técnico em Administração – email: jennifer.l.santos@ba.estudante.senai.br

⁴ Técnico em Administração – email: roberta.a.santos@ba.estudante.senai.br

⁵ Técnico em Administração – email: samila.piza@ba.estudante.senai.br

⁶ Mestre em Administração – UNIFACS-BA – Professor do SENAI-BA das áreas de Administração, Logística, TCC e Gestão de Projetos - e-mail: cevaldosantos@gmail.com

INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia está cada vez mais evidente nos processos internos das empresas. Após anos trabalhando de forma tradicional, as companhias atuais buscam cada vez mais melhorias e inovações para os seus negócios, assim fazendo com que eles se tornem atualizados no mercado volátil deste século. A implantação de inteligência artificial se faz necessária para acelerar os processos, o que antes o RH levaria muitas horas para o processo de recrutamento e seleção, com a IA esse tempo pode ser reduzido drasticamente. Além disso, a IA é capaz de fazer análises de dados referentes a tendências do mercado e até mesmo trazer previsões futuras sobre várias coisas.

Porém, apesar dos benefícios dessa nova tecnologia, é preciso ter precaução com possíveis gargalos que podem ocorrer. Além de vazamentos de dados confidenciais e desigualdade social, é importante ressaltar que a Inteligência Artificial pode fornecer informações de fontes inverídicas e fazer com que os humanos limitem sua capacidade de criatividade, justamente por conta desse comodismo que a inovação oferece. Esses malefícios podem comprometer a empresa e trazer consequências ruins. Por isso, é importante que as empresas busquem métodos mais responsáveis e éticos para implementar sistemas de IA

Este trabalho tem como propósito abordar a importância da IA no ambiente corporativo, relatando não somente sua capacidade de agilizar os métodos empresariais, mas também seu potencial para garantir uma evolução significativa nas organizações, pensando sempre de forma consciente e responsável e o seu objetivo geral é demonstrar a eficácia e os desafios da implementação da inteligência artificial nos processos de RH.

Para a realização deste artigo foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico com base em sites, livros online e pesquisas feitas no Google Acadêmico. Por fim, apresentar resultados que foram direcionados nesse trabalho.

1 - A IMPORTÂNCIA DA TECNOLOGIA NO SETOR DE RH

Por muitos anos o departamento de RH foi essencial para as organizações por permitir o gerenciamento dos colaboradores e mantê-los devidamente organizados para o funcionamento da empresa. Com os avanços tecnológicos, a inteligência artificial veio como uma grande aliada para melhorar os processos sistemáticos e trazer mais

comodidade para todos com seu funcionamento rápido, dinâmico e interativo que faz com que seja um atrativo para diversas áreas.

Desde 1950, a IA vem sendo pensada, criada e modernizada ao longo do tempo a fim de melhorar cada vez mais o cotidiano dos seres humanos, não é de se surpreender que essa excelente inovação esteja tomando espaços no mundo moderno e fazendo parte das instituições. “ A tecnologia sempre influenciou poderosamente o funcionamento das organizações a partir da revolução industrial. ” (Chiavenato, 2011, p. 387).

Segundo Chiavenato (2000 p.96), as empresas precisam utilizar alguma tecnologia para executar operações e realizar suas tarefas, pensando nisso, os departamentos de RH das empresas utilizam plataformas como LinkedIn, Even, Glassdoor, sistemas ATS, entre outros capazes de fazer a filtração dos currículos para a facilitação processo de recrutamento. Além disso, plataformas de redes sociais atuais fornecem ferramentas capazes de realizar entrevistas por meio de chamada de vídeo, envio de currículos e divulgações de vagas referentes a área desejada.

2 - GESTÃO DE PESSOAS

O gerenciamento de pessoas, bem como o gerenciamento de equipes, em uma companhia é essencial e fundamental para o bom funcionamento da mesma. O ato de zelar pelo colaborador é dever do gestor responsável pelo setor, assim fazendo com que os funcionários se sintam mais seguros sabendo que tem uma boa gerência. O endomarketing é um conjunto de ações que tem o propósito de estruturar um bom ambiente de trabalho para os funcionários, fazendo com que a comunicação interna entre eles seja algo mais presente ao mesmo tempo em que traz intimidade e firmeza a todo planejamento estratégico já estabelecido. Portanto, não existe uma grande empresa sem uma boa gestão de pessoas. As pessoas são a alma do negócio, são elas que fazem todo o processo ocorrer ainda que exista tecnologias atuais que facilitem este trabalho. De acordo com Gil (2001 p.17), 'Gestão de pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Chiavenato (2014 p.118) diz que “ A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas alguns candidatos possam ingressar na organização: aqueles que apresentam as características desejadas”. Durante um processo de seleção é dever do recrutador tomar as melhores decisões possíveis sempre se baseando naquilo que vai ser melhor para a empresa. Pensar em produtividade,

possíveis turnovers e motivação é essencial no momento do recrutamento. Faz-se indispensável escolher a pessoa certa para que não haja futuros problemas.

A IA é capaz de analisar grandes volumes de dados para identificar padrões e tendências, facilitando a seleção de candidatos mais qualificados. O People Analytics foi criado exatamente para auxiliar o recrutador com a tarefa de reunir uma maior quantidade de dados e informações usando estatísticas, tecnologia de ponta e expertise sobre processos e colaboradores.

Quadro 1 - O Processo do People Analytics

Etapas	Características
1º Passo: Explore os dados importantes	Defina os principais indicadores de desempenho (KPI's) de acordo. Isso permite que você economize recursos importantes investigando apenas áreas que precisam de monitoramento direto, como tarefas operacionais dentro do espectro de gestão de pessoas, e pode levar a um sucesso comercial tangível.
2º Passo: Experimente, explore, enriqueça.	Num mercado concorrido e visivelmente fragmentado, é imperativo escolher uma ferramenta de análise de pessoas, explorando o mercado, experimentando diferentes opções e analisando qual opção enriqueceria mais a organização. Várias ofertas incluem mineração de dados, transformação de dados e técnicas de visualização de dados, todas mescladas em uma interface de autoatendimento amigável. Plataformas que oferecem uma ampla gama de recursos geralmente exigem

	<p>muita manipulação manual para acessar dados importantes, e esses aspectos só podem ser testados por meio de experimentação sistemática.</p>
<p>3º Etapa: Tenha um plano de ação pronto.</p>	<p>Depois de saber qual é o seu objetivo final, quais dados são relevantes e quais são as opções disponíveis (com base em análises claras de prós e contras), crie um plano de ação. A aplicação de big data e análise preditiva à gestão de talentos, ao desenvolvimento de liderança e às capacidades organizacionais geralmente ajuda a ajustar o plano de ação</p>
<p>4º Etapa: Evite Lacunas legais.</p>	<p>Garantir que a conformidade legal seja mantida na coleta de todos os dados é crucial. Antes de iniciar o projeto de análise, peça a uma equipe jurídica que valide as técnicas e processos de fonte de dados. Não termina aqui. Uma vez recolhidos e tratados os dados brutos, os resultados recolhidos também precisam de ser aprovados antes de poderem ser aplicados ou publicados. No nosso ecossistema digital, com as leis de proteção de dados e privacidade ainda em evolução, é prudente mantermo-nos a par das mudanças e verificar novamente a conformidade legal.</p>
	<p>Independentemente da complexidade do projeto em questão, a estratégia</p>

5° Etapa: Crie sistemas mais enxutos.	mais ampla à qual os processos devem aderir precisa ser simples e enxuta. O processo básico de análise e interpretação de dados deve permitir fácil aplicação, atualização e legibilidade.
6° Etapa: Construir uma estratégia de negócios de RH mensurável e baseada em fatos.	Uma estratégia de negócios de RH realista evita silos funcionais e pode alinhar perfeitamente o talento aos negócios. Ter KPIs e expectativas de ROI claros dos esforços de análise de pessoas garante que o impacto seja medido com frequência e com transparência. Uma estratégia vencedora precisa ser apoiada por dados e por um plano de ação eficaz.
7° Etapa: Obtenha suporte técnico.	Uma estratégia de negócios de RH realista evita silos funcionais e pode alinhar perfeitamente o talento aos negócios. Ter KPIs e expectativas de ROI claros dos esforços de análise de pessoas garante que o impacto seja medido com frequência e com transparência. Uma estratégia vencedora precisa ser apoiada por dados e por um plano de ação eficaz.

Fonte: Autores, (2024).

O quadro acima, apresenta as definições das sete etapas da ferramenta People Analytics e como elas podem ser utilizadas no ambiente corporativo, especificamente no departamento de RH.

3 - PROCESSO SELETIVO

O processo seletivo é uma parte do Recrutamento e Seleção e tem como finalidade averiguar e selecionar os candidatos mais aptos para determinada vaga. São utilizadas técnicas como entrevistas, avaliações de habilidades, dinâmicas em grupo para avaliar o potencial das pessoas requeridas ou para substituições de vagas existentes. Neste processo, é preciso que contenha toda a descrição do cargo, remuneração salarial, carga horária, localidade e benefícios. Estas informações precisam estar disponíveis e de fácil acesso para todos aqueles que se interessarem, por meio de canais como: redes sociais, plataformas de recrutamento e comunicados interno. Segundo Olleros (2000, p. 6), “desde o microempresário, até o presidente de uma grande empresa, passando pelos executivos que gerenciam outros funcionários, todos, em alguma ocasião ou constantemente devem selecionar seus colaboradores”

Chiavenato (2010 p.154), cita em sua obra sobre Gestão de Pessoas, um velho ditado popular onde afirma que: “A seleção constitui a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo”. Na primeira etapa do processo de seleção devem ser escolhidos aqueles candidatos que se mostrarem mais capacitados para determinada função. Nesta fase é analisado dois pontos cruciais, sendo eles: a definição do perfil e as características do candidato. A melhor escolha determinará como será o desempenho na função.

Por muito tempo, as corporações usufruíam de um sistema de contratação de forma manual, onde os candidatos entregavam seus currículos de forma impressa presencialmente para as empresas que divulgavam, em locais públicos, suas vagas por meio de jornais, revistas e folders. Com o aumento da globalização, o uso das novas tecnologias no processo seletivo surge como uma emergência para otimizar os processos e facilitar tanto a vida dos recrutadores quanto dos candidatos. Ferramentas como Gupy, Kenoby e Solides podem ser grandes auxiliadoras no processo de recrutamento e seleção. Atualmente, com os processos atualizados, as pessoas podem enviar seus currículos por e-mail ou até mesmo nas plataformas das empresas buscadas.

4 - RECRUTAMENTO

Recrutamento é o processo que seleciona um candidato para determinada vaga específica. Ele é o responsável por escolher a pessoa com as habilidades certas, para ocupar o cargo e contribuir com os valores da empresa. O recrutamento é o conjunto de processos em que se espera atrair funcionários qualificados para uma área específica,

visando sempre as necessidades presentes e futuras de RH da organização (Chiavenato, 2004).

O Recursos humanos faz uma seleção de currículos e análises de dados de acordo com a necessidade da empresa, mostrando quantas pessoas a empresa deve empregar para cada setor. Existem 2 tipos de recrutamento dentro da empresa, interno e externo; onde o interno visa a seleção de novas oportunidades a serem selecionadas dentro da própria empresa. Suas vantagens incluem a motivação dos funcionários, rápida contratação para a vaga, tratando-se de um funcionário que já está na empresa, e o fato dos candidatos já conhecerem os processos da empresa. As vantagens para a empresa são o custo benefícios. (França, 2007, p.31).

O recrutamento externo tem como vantagens, novas possibilidades de descobertas de novas ideias, atraindo profissionais adequados para o perfil da vaga e abastecer o banco de talentos. “O recrutamento externo, pelo fato de gerar gastos para a organização e despender tempo de espera, precisa ser feito de forma adequada ao negócio e ao perfil da vaga” (Elgenneni, 2009, p.61)

O recrutamento misto é a junção do recrutamento interno (Seleção dentro da empresa) e externo (Fora da empresa) onde a empresa pública uma vaga em um determinado setor e reúne candidatos internos e externos para concorrerem a mesma vaga.

Segundo Araújo (2006, p. 34), existem três possibilidades de proceder ao recrutamento e seleção de forma mista que são: “Começando pelo recrutamento externo, passando para o recrutamento interno, chegando à seleção; começando pelo recrutamento interno, passando para o recrutamento externo, chegando à seleção; começando pelos recrutamentos interno e externo, simultaneamente, chegando à seleção”.

O surgimento de softwares de recrutamento ainda é algo novo nos processos de RH. As pessoas ainda estão descobrindo todas as suas funcionalidades apesar de terem algum receio sobre a ideia. Por mais que esses softwares sejam vantajosos tanto para a equipe de funcionários quanto para os donos, as empresas precisam ser mais exigentes com a escolha deles, pois são eles que reduzem as tarefas burocráticas e organizam a rotina de trabalho, auxiliando na pesquisa de clima e na avaliação de desempenho, bem como a retenção de talentos.

Quadro 2 – Requisitos de um bom software de recrutamento e seleção

Requisitos	Características
<p>FUNCIONALIDADES:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Página de carreiras ● Inteligência artificial para triagem automática ● Testes integrados ● Vídeo entrevista ● Banco de talentos ● Job board integrados ● Inteligência artificial para leitura de cvs ● Fluxo de etapas ● Comunicação com candidatos ● Feedback automático
<p>EXPERIÊNCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Usabilidade friendly para rh e gestores ● Candidate experience otimizada ● Interface mobile ● Melhoria contínua do software
<p>SERVIÇO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Atendimento consultivo ● Relatórios e métricas ● Velocidade do atendimento
<p>RESULTADOS QUE VOCÊ DEVE ESPERAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecimento da marca empregadora ● Empoderamento e visibilidade para o rh ● Maior engajamento de gestores nos processos

	<ul style="list-style-type: none"> ● Maior velocidade nas contratações ● Melhor performance dos contratados ● Menor turnover de novos contratados
--	--

Fonte: Gupy|Blog (Mauricio Carneiro, 2023).

Este quadro recomenda alguns requisitos que as corporações atuais podem exigir como base para implementar um software de recrutamento e seleção eficaz e de acordo com o padrão de organização estabelecido.

5 - TÉCNICAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO

A fase de teste é uma das mais importantes de um processo seletivo, onde é feita uma seleção dos melhores candidatos para ocupar determinada vaga oferecida. Conforme Robbins (2001, p. 102), “o fundamental num teste de emprego, portanto, é usar um teste que preveja com precisão o desempenho no cargo”. Um bom exemplo para essa afirmação, são as empresas de Call Center que utiliza testes de digitação para verificar a velocidade da escrita e acertos de ortografia. O teste situacional é utilizado para descrever as características comportamentais, competências e respostas diante das situações exigidas pelo cargo.

O teste de raciocínio lógico é muito utilizado por empresas que contratam vigilantes e seguranças pois o mesmo tem a capacidade de medir a visão analítica do candidato.

Existem várias maneiras de conduzir uma entrevista, dependendo do objetivo: pode ser individual, em grupo, focada em competências específicas ou no comportamento do candidato (SOLIDES, 2019). Com base nisso, nessa etapa podemos analisar o temperamento, interesse do candidato, aspectos pessoais relacionados com o cargo pretendido, experiências de empregos anteriores e como ele se porta na entrevista desde vestuário a higiene pessoal. É a etapa mais importante de todo o processo, pode ser feita em qualquer situação. Na maioria das vezes é feita de forma simples e direta. O candidato deve estar preparado para esse processo pois ele é crucial e nesse momento as

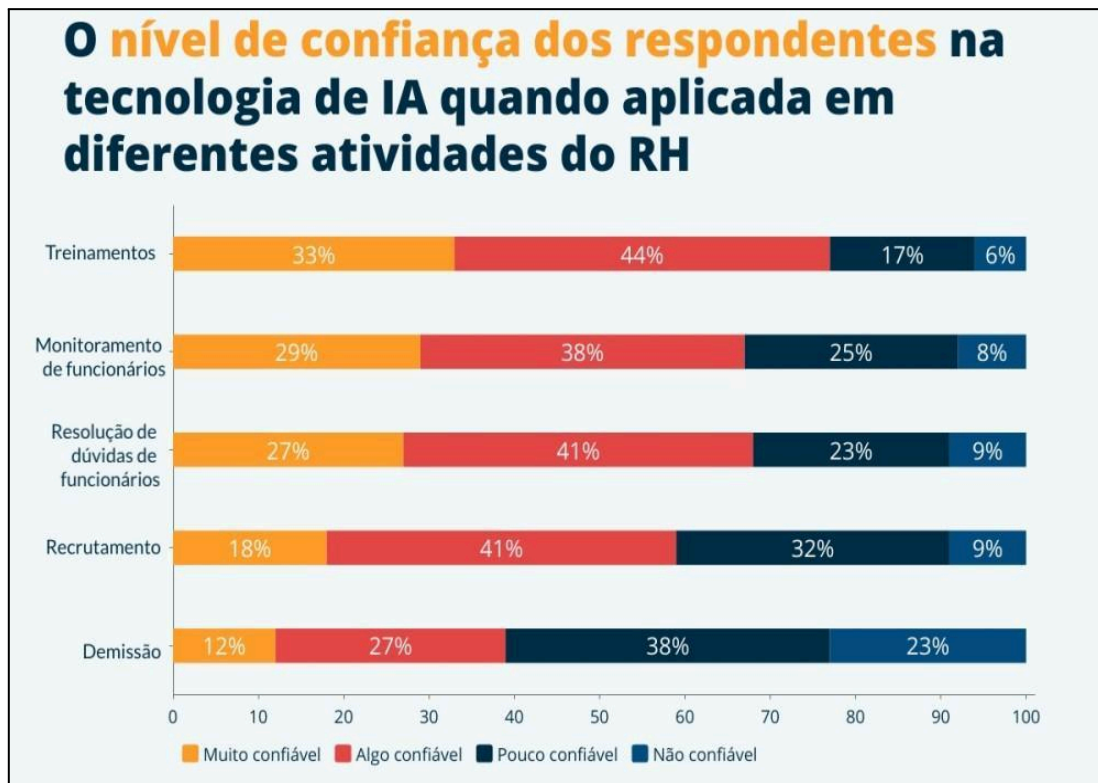
emoções estão afloradas, e situações ou falas que não estavam previstas para ser ditas pode acarretar numa desclassificação afinal esse é o debate cara a cara com o recrutador.

Para Chiavenato (2006, p. 185), “a verificação de referência é feita para avaliar o nível de conhecimentos gerais e específicos dos candidatos exigidos pelo cargo a ser preenchido. Procurando assim, medindo grau de conhecimento profissional ou técnico e experiências que o candidato possui”. Nesta fase é feita uma confirmação se tudo o que foi descrito pelo candidato tem veracidade desde as afirmações pessoais e as profissionais.

Segundo Almeida (2004, p. 76), “dinâmica de grupo são vivências realizadas com grupos de pessoas que através de exercícios orientados, para atingir objetivos específicos, experimentam e refletem sobre a experiência”. A dinâmica de grupo é onde o candidato se coloca a disposição para interagir com outros concorrentes e o avaliador vai analisar se o perfil dele é compatível para a vaga pois a depender da dinâmica será visto se ele tem um perfil de liderança, se tem criatividade, poder argumentativo, habilidade de atuar sob pressão, tomada de decisão, controle das emoções, se é sociável e é muito levado em conta se o mesmo sabe trabalhar com situações de conflito.

Atualmente, muitas etapas do recrutamento e seleção são feitas de modo virtual. As corporações estão aprendendo cada vez mais a deixar de lado os métodos tradicionais e começar a adotar práticas mais otimizadoras. Esse processo necessita de tempo e paciência de todas as partes envolvidas.

Gráfico 01 – Pesquisa de satisfação em relação a tecnologia nos processos de RH



Fonte: Capterra, (2023).

O quadro acima refere-se a uma pesquisa de satisfação realizada pelo Capterra a trabalhadores com a finalidade descobrir dados sobre o nível de confiabilidade destas pessoas em relação a implementação de inteligência artificial. A imagem mostra que há uma unanimidade entre esta nova modalidade, muitos acreditam que o uso da IA é moralmente errado enquanto outra parte diz que acha moralmente aceitável.

6 - OS RISCOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Os riscos que acompanham os avanços tecnológicos são indiscutíveis. Por mais que a tecnologia seja uma ótima aliada dos seres humanos, é preciso ter cuidado com alguns malefícios que ela possui, estes que podem vir a acabar com instituições ou até mesmo sociedades. Um dos maiores riscos da IA não é que os computadores comecem a pensar como os humanos e sim o contrário. (Sydney Harris – jornalista). As pessoas estão cada vez mais conectadas e fazendo das suas vidas dependentes da tecnologia. O excesso de tecnologia pode representar riscos para a personalidade e identidade das pessoas, afastando-as do que as torna genuinamente humanas.

Uma empresa que se preocupa com moralidades e possui bons princípios, deve se preocupar também com aquilo que está sendo implementado ao seu sistema. A inteligência artificial vem se mostrando eficaz a cada dia, mas isso não exclui o fato de que ela não possa trazer consequências trágicas. Vazamento de dados, Hackers,

informações sem fundamentos e falta de transparência são alguns das instabilidades que a IA acaba fornecendo. Desta forma, avaliar e encontrar os melhores recursos para uma empresa é essencial na hora de uma aplicação como esta.

Imagem 01 – A evolução do RH



Fonte: Capterra, (2023).

Parando para analisar, o RH, ao longo dos anos passou por diversas mudanças relevantes que se comparado ao seu surgimento, o foco era apenas no salário, onde os funcionários trabalhavam apenas para se alimentar. Essa fase ficou conhecida como “RH 1.0: Aera do Trabalhador empregado”.

Com o surgimento da administração e psicologia, criou-se a teoria das relações humanas onde se preocupava com o comportamento do empregado e verificou que ele precisava se sentir motivado para pertencer ao grupo. Ficou conhecido como “Rh 2.0: A era do trabalhador funcionário”. Após essa fase, o conceito anterior foi substituído para processos mais humanizados, nessa fase o RH já começa a desenvolver responsabilidades ligadas a recrutamento e seleção, treinamentos e avaliação. Ficou conhecida como “Rh 3.0: A era do trabalhador colaborador”.

No RH 4.0 a era do colaborador transformador , o colaborador passa a ser tratado com mais humanidade e não é visto apenas como um recurso organizacional. Com isso os profissionais de Rh desenvolveram o papel de gerir e proteger pessoas analisando os colaboradores não só pela mão-de-obra mas por suas habilidades e talentos, e com esse direcionamento começou-se a incluir a tecnologias para a otimização dos processos. É assim que surge o RH 5.0: a era do colaborador ágil. Nessa

fase do RH, os recursos tecnológicos são essenciais para os processos organizacionais, otimizando tempo e auxiliando todos os colaboradores a desenvolver um trabalho com excelência

CONCLUSÃO

A implementação da inteligência artificial (IA) no recrutamento e seleção de pessoas representa uma revolução no setor de Recursos Humanos, oferecendo uma série de vantagens significativas. Entre os pontos positivos, destaca-se a capacidade da IA de acelerar o processo de busca e triagem de candidatos, economizando tempo e recursos para as empresas. Ferramentas de IA podem analisar vastas quantidades de dados em um curto período, identificar padrões e prever tendências de mercado, melhorando a precisão na seleção de talentos. Além disso, a IA pode ajudar a eliminar vieses inconscientes, promovendo uma seleção mais justa e baseada em competências objetivas.

No entanto, a adoção da IA também apresenta desafios e riscos. Um dos principais pontos negativos é a preocupação com a privacidade e segurança dos dados. A utilização de grandes volumes de informações pessoais aumenta o risco de vazamentos de dados, que podem comprometer a confiança dos candidatos e a reputação das empresas. Além disso, a IA pode inadvertidamente perpetuar ou até exacerbar desigualdades sociais existentes se os algoritmos forem treinados com dados históricos enviesados, resultando em decisões que desfavorecem certos grupos. Há também o risco de desumanização do processo de seleção, onde a falta de interação humana pode levar a uma experiência menos empática para os candidatos.

Portanto, enquanto a IA no recrutamento e seleção de pessoas oferece benefícios claros em termos de eficiência e precisão, é crucial que as empresas abordem cuidadosamente os riscos associados. A implementação de práticas éticas, transparência nos algoritmos e a garantia da segurança dos dados são essenciais para maximizar os benefícios da IA e minimizar seus impactos negativos. A combinação equilibrada de tecnologia e intervenção humana pode criar um processo de recrutamento mais eficiente, justo e humanizado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

CARNEIRO, Maurício. **Software de Recrutamento e Seleção: O Que Ele Precisa Ter?**. [S. l.]: Gupy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/o-que-um-software-de-recrutamento-e-selecao-precisa-ter>. Acesso em: 1 jun. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **A Administração geral e pública**. 6. ed. rev. e atual. [S. l.: s. n.], 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. [S. l.: s. n.], 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. [S. l.: s. n.], 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 4. ed. [S. l.: s. n.], 2000.

DE ARAUJO, Luis Cesar G. **Recrutamento e Seleção: Como agregar talentos à empresa**. [S. l.: s. n.], 2006.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. **Recrutamento e seleção de pessoal: RH**. São Paulo: Pearson Prentice, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. [S. l.: s. n.], 2007.

GAVA, Marcelo. **Inteligência artificial no RH: 1 de cada 5 PMEs já usa IA para auxiliar na decisão de demissão**. [S. l.]: Capterra, 2023. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/4089/inteligencia-artificial-rh>. Acesso em: 6 jun. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas. Enfoque nos papéis profissionais**. [S. l.: s. n.], 2001.

OLLEROS, Manuel. **Aprenda a Ser Bem-sucedido na Seleção de Pessoal**. [S. l.: s. n.], 2000.

Processo de recrutamento e seleção: etapas principais, importância e responsabilidades do RH!. In: PONTOTEL, Time. [S. l.]: Pontotel, 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/processo-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SILVA, Amanda. **Guia completo do Recrutamento e Seleção: conceito e técnicas**. [S. l.]: Sólides, 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 1 jun. 2024.