

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE DA USABILIDADE DE FERRAMENTAS DE IA NOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS

Ana Caroline Barbosa da Silva¹
Eduarda Mendes da Silva Passos²
Wagner Dias de Souza³

wagnerdias99@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais Aplicadas.

RESUMO

O avanço tecnológico e a Inteligência Artificial (IA) estão transformando a área de Recursos Humanos (RH). Este artigo teve como objetivo analisar a utilização da IA na gestão de pessoas, focando em seus impactos, potencialidades e desafios. A pesquisa explorou como a IA otimiza processos, aumenta a assertividade nas contratações e fortalece a gestão estratégica baseada em dados. O estudo, de natureza qualitativa, exploratória e descritiva, utilizou pesquisa bibliográfica e documental, analisando materiais de 2021 a 2024, incluindo artigos, livros e relatórios de empresas como Gupy, HireVue e IBM. Esses relatórios forneceram dados sobre como a IA contribui para a modernização da gestão de pessoas em áreas como clima organizacional, engajamento, diversidade e mapeamento de competências. Os resultados mostraram que a IA gera ganhos de eficiência operacional, reduzindo tempo e custos em processos seletivos. Ela também contribui para decisões mais assertivas no recrutamento, seleção e desenvolvimento de talentos. A conclusão é que a IA pode ser uma aliada essencial para um RH moderno, mas sua implementação deve ser acompanhada de supervisão humana constante, políticas organizacionais claras e práticas éticas. O estudo ressalta que o equilíbrio entre inovação tecnológica e sensibilidade humana é crucial para um RH mais justo, eficiente e sustentável. Recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a análise prática da aplicação dessas ferramentas em diferentes contextos organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: inteligência artificial; recursos humanos; tecnologia; processos; gestão de pessoas.

1 INTRODUÇÃO

¹ Acadêmica do 7º período do Curso de Bacharel em Administração da Faculdade Vértix Trirriense - UNIVÉRTIX.

² Acadêmica do 7º período do Curso de Bacharel em Administração da Faculdade Vértix Trirriense - UNIVÉRTIX.

³ Professor de Administração na Vértix TR – Univértix. Mestrando em Educação. Graduado em História. Especialista em Liderança, Gestão de Equipes. Pós graduado em Docência do Ensino Superior e Orientações e supervisão.

Nas últimas décadas, os avanços tecnológicos têm promovido transformações profundas nas organizações, especialmente na forma como os processos de gestão de pessoas são conduzidos. Entre essas inovações, destaca-se o uso crescente da Inteligência Artificial (IA) como recurso estratégico na área de Recursos Humanos (RH), especialmente em atividades como recrutamento, seleção, análise de desempenho e gestão de talentos. A IA surge como uma aliada poderosa na otimização de processos, promovendo maior agilidade, precisão e redução de custos operacionais (Silva *et al.*, 2019).

Mais do que automatizar tarefas operacionais, a IA é capaz de aprender com dados históricos, identificar padrões e apoiar decisões estratégicas. Sistemas inteligentes já são utilizados para analisar currículos, prever o desempenho de candidatos e até sugerir planos de desenvolvimento individual para colaboradores, com base em comportamentos e competências mapeadas (Bartz *et al.*, 2021). Com isso, o RH deixa de ser apenas uma área de apoio e passa a assumir uma função ainda mais estratégica dentro das empresas.

Entre as ferramentas mais utilizadas, destaca-se o LinkedIn Recruiter, que usa algoritmos de IA para filtrar candidatos com base em habilidades, experiências e aderência cultural, otimizando significativamente o processo de triagem. Outra ferramenta bastante adotada é o HireVue, que aplica IA em entrevistas por vídeo, analisando expressões faciais, entonação de voz e linguagem corporal dos candidatos para gerar relatórios preditivos sobre seu perfil (Marr, 2020). Já plataformas como Pymetrics utilizam jogos neurocientíficos e IA para mapear traços cognitivos e comportamentais dos candidatos, proporcionando uma análise mais profunda e livre de vieses tradicionais.

Além disso, ferramentas como o Recrutei e Gupy, amplamente utilizadas no Brasil, integram inteligência artificial ao ATS (Applicant Tracking System) e oferecem funcionalidades como ranqueamento automático de currículos, chatbot para engajamento com candidatos e análises preditivas para indicar os perfis com maior probabilidade de sucesso na função (Santos; Souza, 2024). Essas soluções tornam o processo seletivo mais ágil, preciso e baseado em dados reais — diminuindo o tempo de contratação e aumentando a assertividade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A gestão de pessoas passou por transformações significativas ao longo dos séculos, acompanhando as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. Compreender essa evolução é essencial para entender os processos organizacionais atuais, já que ela influencia diretamente a forma como as organizações se estruturam e como os colaboradores são gerenciados. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas evoluiu de uma abordagem operacional e burocrática para uma perspectiva mais estratégica, focada no desenvolvimento humano e na valorização do capital intelectual dentro das organizações

Nesse contexto, os processos de recrutamento e seleção representam etapas críticas para o sucesso da gestão de pessoas. São eles os responsáveis por atrair e escolher profissionais que se alinhem aos objetivos organizacionais, tanto no aspecto técnico quanto no comportamental. Segundo Gil (2019), o recrutamento “é o processo de identificação e atração de candidatos potencialmente qualificados para ocupar cargos dentro da organização”, enquanto a seleção é “a etapa seguinte, que consiste em escolher, entre os candidatos recrutados, o mais adequado para a posição em questão”.

O sucesso dos processos de recrutamento e seleção depende, ainda, da utilização de métodos objetivos e bem estruturados, como entrevistas por competências, testes psicológicos, dinâmicas de grupo e análise de currículos. Conforme Dutra (2012), “a escolha adequada de pessoas é um dos principais fatores para garantir o alinhamento entre o indivíduo e a organização, impactando diretamente nos resultados a curto e longo prazo”.

A Inteligência Artificial (IA) tem se consolidado como uma das tecnologias mais transformadoras da atualidade, impactando diretamente diversos setores das organizações, inclusive a gestão de pessoas. Sua capacidade de processar grandes volumes de dados, identificar padrões e gerar recomendações por meio de algoritmos avançados torna-a uma aliada estratégica em ambientes que exigem agilidade, precisão e decisões baseadas em evidências. No contexto de Recursos Humanos (RH), a IA vem redefinindo os modelos tradicionais de trabalho, promovendo maior eficiência e alterações significativas nos processos de recrutamento, desenvolvimento e retenção de talentos, como observa Marr (2020, p. 17): “a IA está remodelando o RH, desde a triagem de currículos até a análise preditiva sobre desempenho e rotatividade, proporcionando uma abordagem mais orientada por dados”.

O conceito de IA engloba sistemas computacionais capazes de aprender, adaptar-se e executar tarefas que, até recentemente, exigiam cognição humana. Segundo Russell e Norvig (2021), “a IA visa construir agentes inteligentes, capazes de perceber seu ambiente e agir racionalmente para alcançar objetivos definidos”. Isso significa que a tecnologia pode auxiliar significativamente em atividades como triagem de currículos, mapeamento de perfil comportamental, análise de performance e desenvolvimento de carreiras.

Na área de gestão de pessoas, o uso de IA redefine não apenas os processos, mas também os papéis dos profissionais de RH. Conforme observa Silva *et al.* (2019), “as soluções inteligentes permitem que o RH atue de maneira mais estratégica, pois automatizam funções repetitivas e oferecem insights baseados em análises complexas de dados”. Assim, ao invés de um setor operacional, o RH passa a se posicionar como agente de transformação e inovação organizacional.

A ascensão da IA nesse contexto não ocorre de forma isolada. Está vinculada a um processo mais amplo de transformação digital, que envolve desde a digitalização de documentos até a adoção de ferramentas de people analytics e inteligência de negócios. Como afirmam Cipriano *et al.* (2021), a IA “faz parte de um ecossistema de tecnologias que permite maior previsibilidade e controle sobre as variáveis humanas da organização”.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste trabalho caracteriza-se como qualitativa, com caráter exploratório e descritivo. Segundo Gil (2019), a pesquisa qualitativa possibilita compreender fenômenos em profundidade, considerando aspectos subjetivos, sociais e contextuais. Esse enfoque é adequado, uma vez que o estudo busca analisar a usabilidade de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) aplicadas aos processos de Recursos Humanos (RH), temática que envolve percepções, interpretações e impactos organizacionais, e não apenas dados quantitativos.

O caráter exploratório da pesquisa se justifica pela necessidade de oferecer maior familiaridade com o problema investigado, permitindo uma melhor delimitação e compreensão do objeto de estudo (Andrade; Amboni, 2010). Já a abordagem descritiva contribui para mapear e analisar de forma sistemática como as

ferramentas de IA têm sido aplicadas em práticas de gestão de pessoas, descrevendo tanto seus potenciais quanto suas limitações (Vergara, 2011).

Os dados foram obtidos por meio de pesquisa bibliográfica e documental, abrangendo livros, artigos científicos, dissertações, teses, relatórios técnicos e estudos de caso de empresas que desenvolvem ou utilizam soluções baseadas em Inteligência Artificial. Conforme Lakatos e Marconi (2017), a pesquisa bibliográfica é fundamental para identificar, analisar e discutir os principais referenciais teóricos sobre o tema, enquanto a análise documental amplia a compreensão ao examinar materiais institucionais e relatórios práticos.

Complementando essa etapa, realizou-se uma análise de relatórios institucionais relacionados a organizações como Gupy, IBM e HireVue, que já aplicam tecnologias de IA em seus processos de gestão de pessoas. Essa escolha se fundamenta na possibilidade de compreender, de forma empírica, os modos de implementação, os benefícios percebidos e os desafios enfrentados por empresas que adotam tais ferramentas. Segundo Yin (2015), os relatórios institucionais são valiosos em pesquisas exploratórias, pois permitem examinar fenômenos contemporâneos em seu contexto real.

Os dados foram tratados por meio de análise crítica e interpretativa, buscando identificar padrões, ideias convergentes e divergentes entre a literatura acadêmica e a prática organizacional. Assim, a metodologia utilizada possibilitou a construção de uma visão abrangente e crítica sobre o papel da Inteligência Artificial nos processos de Recursos Humanos, contribuindo tanto para o debate acadêmico quanto para a prática profissional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo realizado sobre a aplicação da Inteligência Artificial (IA) nos processos de Recursos Humanos (RH) revelou uma série de impactos positivos na eficiência e na eficácia das práticas de gestão de pessoas. Os dados obtidos indicam que a implementação de ferramentas inteligentes em atividades como recrutamento, seleção e gestão de talentos possibilita uma redução significativa nos custos operacionais e no tempo dedicado a tarefas repetitivas, permitindo que os profissionais de RH concentrem seus esforços em atividades mais estratégicas. Além disso, observou-se que os sistemas baseados em IA promovem uma comunicação

mais ágil e personalizada com os candidatos, o que pode resultar em uma experiência mais satisfatória e engajadora para os profissionais em processo seletivo.

Outro ponto relevante identificado refere-se à maior assertividade na tomada de decisões proporcionada pela IA. Por meio da análise de grandes volumes de dados, algoritmos de aprendizado de máquina são capazes de gerar previsões precisas sobre o desempenho futuro de candidatos e colaboradores, além de fornecer relatórios detalhados que auxiliam na identificação de competências e perfis alinhados às necessidades organizacionais. Essa capacidade de análise preditiva demonstra que a IA não apenas automatiza processos, mas também agrega valor estratégico à gestão de pessoas, tornando-a mais baseada em evidências e menos sujeita a decisões intuitivas.

Entretanto, a pesquisa também evidenciou desafios significativos associados à adoção de tecnologias de IA no contexto de RH. Entre os principais riscos estão o viés algorítmico, que pode reproduzir ou até amplificar preconceitos presentes nos dados utilizados para treinar os sistemas, e a falta de transparência de alguns softwares, o que dificulta a compreensão dos critérios utilizados nas decisões automatizadas. Além disso, as preocupações com a privacidade e a proteção de dados pessoais representam um obstáculo crítico, especialmente considerando o aumento da regulamentação relacionada à segurança da informação e às leis de proteção de dados, como a LGPD no Brasil. Estes achados indicam que, apesar dos benefícios evidentes, a implementação de IA requer cautela, políticas claras de governança tecnológica e monitoramento contínuo por parte dos profissionais de RH.

Diante disso, a análise dos resultados sugere que a IA deve ser encarada como uma ferramenta de apoio e não como substituta do julgamento humano. A combinação entre inteligência tecnológica e discernimento profissional é essencial para garantir decisões mais justas, éticas e estratégicas, minimizando os riscos de erros e discriminação, ao mesmo tempo em que se potencializam os ganhos em produtividade e qualidade dos processos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais deste estudo reforçam a importância de se buscar um equilíbrio entre inovação tecnológica e sensibilidade humana nos processos de RH. A pesquisa demonstrou que a IA possui um papel transformador, permitindo otimização

de processos, aumento da eficiência e suporte a decisões mais assertivas. No entanto, evidenciou-se que a utilização de tais tecnologias exige supervisão crítica e responsabilidade ética, para que os sistemas inteligentes não reproduzam vieses ou comprometam a privacidade e os direitos dos candidatos e colaboradores.

Além disso, o estudo evidencia que a integração da IA no RH não deve se limitar à automação de tarefas, mas deve ser acompanhada de capacitação profissional, desenvolvimento de políticas internas de governança e acompanhamento contínuo dos impactos gerados. A combinação de tecnologia e expertise humana permite que a gestão de pessoas se torne mais estratégica, justa e sustentável, alinhando os objetivos organizacionais às necessidades individuais de colaboradores e candidatos.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a análise prática da aplicação da IA em diferentes setores e contextos organizacionais, com o objetivo de validar empiricamente os benefícios identificados e compreender de forma mais detalhada os desafios, incluindo questões éticas, legais e sociais. Tais estudos poderão contribuir para o desenvolvimento de modelos de gestão de RH mais inovadores, eficientes e alinhados às demandas contemporâneas do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de; AMBONI, Nério. **Metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARTZ, Thays Cristina; DALLA PORTA, Maria Greice; LOPES, Luciana. Inteligência artificial aplicada ao recrutamento e seleção de pessoas: benefícios e desafios. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 104-121, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CIPRIANO, Ana Lúcia; GOMES, Carolina; NASCIMENTO, Felipe. Inteligência artificial e transformação digital nas organizações. **Revista Gestão & Tecnologia**, Belo Horizonte, v. 21, n. 3, p. 25-40, 2021.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUPY. **Plataforma de recrutamento e seleção com inteligência artificial**. Disponível em: <https://www.gupy.io>

HIREVUE. **Inteligência artificial em entrevistas por vídeo.** Disponível em: <https://www.hirevue.com>

IBM. **Soluções de inteligência artificial para recursos humanos.** Disponível em: <https://www.ibm.com>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LINKEDIN. **LinkedIn Recruiter: encontre e contrate talentos com IA.** Disponível em: <https://www.linkedin.com/talent-solutions/recruiter>

MARR, Bernard. **Inteligência artificial na prática: 50 empresas que estão moldando o futuro.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

PYMETRICS. **Plataforma de recrutamento com jogos neurocientíficos.** Disponível em: <https://www.pymetrics.ai/>

RECRUTEI. **Sistema de recrutamento e seleção com inteligência artificial.** Disponível em: <https://www.recrutei.com/>

RUSSELL, Stuart J.; NORVIG, Peter. **Inteligência artificial.** 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2021.

SANTOS, Lucas Ferreira; SOUZA, Bruna Oliveira. Aplicações da inteligência artificial no recrutamento e seleção: uma análise das plataformas digitais. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios Digitais**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 55-72, 2024.

SILVA, Ana Paula; COSTA, João Henrique; PEREIRA, Mariana. Inteligência artificial e recursos humanos: desafios e oportunidades. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 23, n. 4, p. 98-112, 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.