

“AINDA SOMOS UMA ÁREA VOLTADA PARA AS PESSOAS”: Percepção de Profissionais de Recrutamento e Seleção sobre o Uso de Inteligência Artificial

RAFAEL BOSSEL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

MARCIA VACLAVIK

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

CHRISTINE DA SILVA SCHRÖEDER

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

Introdução

Nas últimas décadas, a área de Gestão de Pessoas (GP) passou a exercer um papel mais estratégico nas organizações. O subsistema de recrutamento e seleção (R&S) acompanha as transformações da área, incorporando transformações tecnológicas. A inteligência artificial (IA) tem transformado o recrutamento e seleção (R&S), oferecendo suporte à tomada de decisão com base em dados e conhecimento e trazendo avanços, oportunidades e desafios.

Problema de Pesquisa e Objetivo

A literatura, especialmente a internacional, apresenta diferentes benefícios, prejuízos e desafios atrelados a usabilidade de IA no processo R&S. No Brasil, estudos sobre a temática, incluindo análises sobre a percepção de recrutadores, ainda são escassos. Este estudo tem como objetivo analisar as percepções de recrutadores de empresas brasileiras sobre a aplicação da IA nos processos de R&S, identificando benefícios, prejuízos e tendências observadas por profissionais da área.

Fundamentação Teórica

O processo de R&S se refere ao planejamento e gestão estratégicos de pessoas (Marras, 2015). O e-recrutamento, primeira forma de integração entre tecnologia e R&S, surgiu como recrutamento online via internet (Melo; Andrade, 2023) e ganhou força nos anos 1990. Desde então, novas tecnologias e modelos de negócio apresentam uma maior capacidade de tornar os processos de R&S mais assertivos, ganhando produtividade, agilidade e reduzindo custos (Bhering et al., 2020). Pesquisas mostram que a IA já está sendo aplicada em diversas etapas do R&S (Blumen e Cepellos, 2023).

Metodologia

De cunho qualitativo exploratório, neste estudo foram realizadas 10 entrevistas a partir de um roteiro semiestruturado com recrutadores que utilizam ferramentas de IA em seu trabalho. Os participantes foram acessados inicialmente por meio da rede de contatos dos pesquisadores e, depois, pela técnica “bola de neve”. Os dados foram analisados à luz da literatura e categorizados em 3 categorias: 1) Usabilidade de IA; 2) Benefícios, prejuízos e preocupações; e 3) Olhando para o futuro: tendências e oportunidades.

Análise dos Resultados

Os dados foram analisados a partir de três categorias: 1) Usabilidade de IA: IA é usada como apoio no R&S, com compreensão limitada e protagonismo restrito. ATS e IAs generativas são aplicadas com intensidade variada. 2) Benefícios, prejuízos e preocupações: Recrutadores veem a IA positivamente, destacando ganho de tempo e assertividade, mas com receios sobre viés e perda do fator humano. 3) Tendências e Oportunidades: IA tende a assumir tarefas operacionais, tornando o papel humano mais estratégico e exigindo domínio ético e técnico das ferramentas.

Conclusão

Ferramentas de IA já são usadas por todos os recrutadores, mas com papel auxiliar. A percepção geral é positiva, com destaque para otimização de tempo e eficiência. Persistem preocupações como perda do olhar humano, dependência e viés algorítmico. A IA é vista como apoio e não substituição, com potencial de tornar o R&S mais estratégico. Para isso, treinamentos são essenciais para ressignificar o papel do recrutador e torná-lo mais consultivo e menos operacional. Espera-se que futuras pesquisas ampliem essa discussão, acompanhando a evolução da IA e seus impactos no trabalho humano.

Contribuição / Impacto

Esse trabalho contribui com o contexto brasileiro da Administração, expandindo a literatura da área sobre o uso da IA em processos de R&S, que ainda é escassa. Entende-se, ainda, que o estudo pode contribuir para reflexões de âmbito prático-gerencial, colaborando para a tomada de decisão de recrutadores e lideranças de GP.

Referências Bibliográficas

- BHERING, G. R. et al. Perspectivas e críticas das startups de recursos humanos “HR Techs”. *LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas*, BH, v. 10, n. 1, p. 225-236, 2020.
- BLUMEN, D; CEPellos, V. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S). *Cadernos EBAPE. BR*, v. 21, n. 2, p. e2022-0080, 2023.
- MARRAS, J. P. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 15ª. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.
- MELO, A. C; ANDRADE, J, N, T. Recrutamento e Seleção: Do Analógico ao Digital. *Id on Line Rev.Psic.*, v.17, n.66, p.126-142, 2023.