

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: BENEFÍCIOS E DESAFIOS DE SUA APLICAÇÃO EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS EM UMA EMPRESA NO SETOR DE TRANSPORTES

RESUMO

Introdução

A gestão de pessoas é essencial ao sucesso organizacional, pois alinha colaboradores aos objetivos, atrai talentos e desenvolve habilidades. Nesse contexto, a Inteligência Artificial (IA) vem transformando o recrutamento e seleção, automatizando etapas, reduzindo custos e aumentando a eficiência. Este estudo analisa benefícios e desafios dessa aplicação, destacando impactos na adequação de candidatos, no tempo de processos e nos vieses humanos, além de discutir sua relevância ética, social e estratégica.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Diante do contexto apresentado identificou-se como problema de pesquisa, a seguinte questão: Como a aplicação da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de pessoas, pode otimizar esses processos organizacionais? Neste sentido, para que se possa responder ao problema de pesquisa proposto, faz-se necessário delinear os objetivos geral e específicos que irão nortear este estudo. Desta forma, quanto ao objetivo geral, esta pesquisa tem por finalidade compreender percepções, experiências e práticas relacionada à implementação de IA no recrutamento e seleção de pessoas.

Fundamentação Teórica

O uso da IA no recrutamento de pessoas está se tornando cada vez mais comum nas empresas. De acordo com Ferreira (2020), a otimização dos processos na fase inicial do recrutamento permite aos recrutadores acessarem um maior número de candidatos com menos esforço, resultando em uma maior disponibilidade para se concentrar nas entrevistas com os candidatos mais promissores. No entanto, o uso da IA no recrutamento também apresenta desafios que precisam ser abordados com cuidado. Um dos principais riscos é a possibilidade de viés nos algoritmos. Isso pode levar a decisões de contratação injustas.

Metodologia

A pesquisa adotou abordagem qualitativa e caráter descritivo, analisando a aplicação da IA no recrutamento e seleção da Empresa X, de médio porte, em Curitiba-PR. Os dados primários foram coletados por entrevista semiestruturada com a gestora de pessoas e seu assistente, enquanto os secundários incluíram documentos, artigos e revisão bibliográfica. Para interpretação, utilizou-se análise de conteúdo e a matriz SWOT, permitindo identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da adoção da IA nos processos de R&S.

Análise e Discussão dos Resultados

A análise mostrou que a IA otimizou o recrutamento na Empresa X, reduzindo o tempo de 30 para 20 dias e aumentando a aderência dos candidatos, mas sem substituir o julgamento humano e a ética no processo, essencial para avaliar aspectos culturais e comportamentais. Entre os pontos positivos, destacam-se agilidade, padronização e redução de vieses; entre os negativos, risco de exclusão de talentos e menor humanização. A SWOT revelou forças ligadas à eficiência, fraquezas como dependência de dados, oportunidades de expansão e ameaças regulatórias.

Considerações Finais

A pesquisa evidenciou que a IA impacta positivamente o recrutamento, trazendo agilidade, eficiência e melhor alinhamento entre candidatos e vagas, reduzindo o tempo médio de 30 para 20 dias. A SWOT apontou benefícios como automação e redução de vieses, mas também desafios como dependência de dados e risco de desumanização. Conclui-se que a IA deve ser aplicada de forma ética e complementar ao julgamento humano, equilibrando tecnologia e sensibilidade para garantir processos seletivos mais justos e eficazes.

Referências

O estudo baseou-se em autores que abordam IA no recrutamento e seleção, destacando Albuquerque (2022), Blumen e Cepellos (2022; 2023), Hewage (2023) e Penteado et al. (2023). Também utilizou Carvalho (2015) sobre R&S por competências, Nunes et al. (2016) sobre pesquisa científica e Silva (2021) com a análise SWOT, além de estudos que discutem benefícios, desafios e implicações éticas da IA.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas / Inteligência artificial / Setor de Transportes