

**O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO
THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RECRUITMENT AND SELECTION
PROCESSES**

Leticia Gomes Abreu
leticiaabreu177@gmail.com
Estudante da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Me. Ricardo Resende Dias
Professor do Curso de Administração da PUC Goiás
ricardodias3333@gmail.com

Dra. Silvana de Brito Arrais Dias
Professora do Curso de Administração da PUC Goiás
silvanabritoad@gmail.com

Ma. Wanessa Pazini Rocha
Professora do Curso de Administração da PUC Goiás
paziniwanessa@gmail.com

Linha de pesquisa: Gestão Estratégica

RESUMO

Este trabalho analisa o uso da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção, com foco na empresa TDM (Todo dia melhor) Transportes. O objetivo é investigar como a IA pode aprimorar a eficiência, precisão e imparcialidade em seus processos. Dessa forma, foi realizado um estudo de caso detalhado sobre as práticas atuais da empresa, utilizando as ferramentas SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) e GUT (Gravidade, Urgência e Tendência) para identificar os fatores críticos em 2024. A metodologia inclui uma análise teórica sobre a gestão de recursos humanos e o papel da IA, complementada pelo estudo de caso.

Os resultados evidenciam que a IA contribui para a otimização do tempo de contratação e diminui o viés nas escolhas. Contudo, foram observados desafios, como a resistência à adoção de tecnologias automatizadas e questões relacionadas à segurança de dados. O estudo conclui com recomendações para a aplicação estratégica da IA nos processos de recrutamento e seleção da TDM Transportes, destacando como essa tecnologia pode fortalecer a competitividade da empresa e promover uma gestão de talentos mais eficiente, alinhada às inovações tecnológicas.

Palavras-chaves: Inteligência Artificial; Recrutamento e Seleção; Recursos Humanos; TDM Transportes; Eficiência.

ABSTRACT

This paper analyzes the use of Artificial Intelligence (AI) in recruitment and selection processes, focusing on the company TDM (Everyday Better) Transportes. The objective is to investigate how AI can improve efficiency, accuracy, and impartiality in its processes. Therefore, a detailed case study was conducted on the company's current practices, using the SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) and GUT (Gravity, Urgency, and Trend) tools to identify critical factors. The methodology includes a theoretical analysis on human resource management and the role of AI, complemented by the case study.

The results show that AI contributes to optimizing hiring time and reducing bias in selection. However, challenges were observed, such as resistance to the adoption of automated technologies and issues related to data security. The study concludes with recommendations for the strategic application of AI in the recruitment and selection processes of TDM Transportes, highlighting how this technology can strengthen the company's competitiveness and promote more efficient talent management, aligned with technological innovations.

KEYWORDS: Artificial Intelligence; Recruitment and Selection; Human Resources; TDM Transport; Efficiency.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o grande avanço tecnológico tem transformado diversas áreas no mercado de trabalho, incluindo o setor de Recursos Humanos (RH). Com a utilização da inteligência artificial, os processos de recrutamento e seleção têm se tornado mais eficientes e eficazes, pois a utilização do algoritmo permite que ocorra uma análise mais precisa de talentos em tempo real.

No entanto, muitas empresas ainda não utilizam a IA de maneira eficaz no recrutamento e seleção, o que gera dificuldades na atração de candidatos qualificados e prolonga o tempo de contratação. Desse modo, a hipótese central desta pesquisa é que a implementação estratégica de IA nos processos de recrutamento e seleção obtenha resultados imediatos como melhorar significativamente esses processos, corrigindo falhas atuais e otimizando os resultados.

O objetivo geral é analisar como o uso da Inteligência Artificial pode otimizar os processos de recrutamento e seleção na empresa TDM Transportes. O estudo buscou identificar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças no processo atual,

contribuindo para propostas de melhorias que possam impactar com segurança a coleta de talentos e a eficiência do RH. Já os objetivos específicos incluem diagnosticar atuais práticas, identificar causas, avaliar os benefícios, desafios e limitações da IA no RH e por fim sugerir soluções para melhorias nos processos de recrutamento e seleção com base na aplicação de IA.

A escolha deste tema é motivada pela crescente importância da transformação digital no setor de recursos humanos, para a TDM Transportes os benefícios esperados vão desde a redução de custos operacionais até a melhoria na qualidade dos candidatos contratados, além da otimização do tempo de contratação, o que certamente ajudará a empresa a se destacar no mercado.

Portanto, a estrutura deste Trabalho de Conclusão de Curso está organizada em tópicos, com início na contextualização da TDM Transportes analisando seu atual processo de recrutamento e seleção, logo após foi realizado um diagnóstico das forças e fragilidades, acompanhado de uma análise da matriz GUT, em seguida foi aplicado o diagrama de *Ishikawa*. Além disso, o estudo explora como a IA e as novas práticas tecnológicas podem ser aplicadas para otimizar a seleção de candidatos, analisando também os benefícios, desafios e limitações da implementação dessas soluções, sugerindo estratégias para a otimização do processo de recrutamento. Por fim, o trabalho discutiu as tendências futuras da IA no RH, alinhando-as ao contexto da TDM Transportes e destacando o impacto potencial dessas inovações na empresa.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este trabalho examina os conceitos e as estratégias relacionados ao recrutamento e seleção, com o foco na aplicação da Inteligência Artificial para viabilizar esses processos. Foram explorados temas como a gestão de recursos humanos (RH), inteligência artificial, os processos de recrutamento e seleção, e a estrutura organizacional do RH.

1.1 Gestão de Recursos Humanos (RH)

A Gestão de Recursos Humanos (RH) é um campo essencial para o desenvolvimento estratégico das organizações, pois se concentra no planejamento,

desenvolvimento e gerenciamento de pessoas dentro das empresas. Para Chiavenato (2014, p.17) o setor de Recursos Humanos pode ser entendido como um conjunto de práticas organizacionais que incluem recrutamento, seleção, treinamento, gestão de remunerações, benefícios, comunicação, além de aspectos relacionados à higiene e segurança no trabalho, com o objetivo de alinhar os interesses dos colaboradores e da organização. Sendo assim, é imprescindível que os processos de gestão de pessoas estejam integrados e bem estruturados, garantindo tanto o desenvolvimento dos funcionários quanto a produtividade da organização. Essas práticas são estruturadas para harmonizar os interesses dos colaboradores e da empresa, promovendo um ambiente que não só atrai, mas também desenvolve e retém talentos.

É perceptível que atualmente o RH tem experimentado transformações profundas nos últimos anos, impulsionadas pelo avanço tecnológico, em que antes tratava-se de um processo burocrático e centralizado em tarefas administrativas, agora se posiciona como uma função estratégica dentro das organizações, possibilitando a otimização de processos e desenvolvimento de talentos.

Na visão Dave Ulrich, (2001, p.17):

As últimas décadas testemunharam mudanças profundas no papel de RH. Tradicionalmente, os gerentes viam a função de recursos humanos como basicamente administrativa e profissional. O pessoal de RH se concentrava no gerenciamento de benefícios e de atividades rotineiras, como folha de pagamento e outras funções operacionais, e não se considerava participante da estratégia geral da empresa.

Sob essa ótica, a evolução do RH passou por diversas fases, desde o processo burocrático em que o foco era mais na manutenção do quadro de funcionários, sem uma preocupação com o desenvolvimento contínuo ou o impacto estratégico nas metas da organização, para se tornar um parceiro estratégico, buscando alinhar as práticas de gestão de pessoas com os principais objetivos da empresa, contribuindo para que as demais áreas funcionais alcancem seus objetivos de forma eficiente.

Nas palavras de (BOHLANDER E SNELL, 2014, p.12) "*Os avanços na tecnologia da computação permitiram às empresas tirar vantagem da explosão de informações*", ou seja, a "explosão de informações" possibilita o RH analisar uma vasta quantidade de dados sobre o comportamento, as competências e as necessidades dos funcionários, permitindo decisões mais estratégicas e personalizadas.

Com base nessas perspectivas, é evidente que a Gestão de Recursos Humanos desempenha um papel crucial no sucesso das organizações. Por meio da implementação de práticas eficazes e da adaptação às novas tendências é possível garantir que os colaboradores sejam geridos de forma eficiente e em sintonia com as metas organizacionais.

1.2 A Integração da IA nos Processos de Recrutamento e Seleção

A Inteligência Artificial, tem se tornado disruptiva e inovadora nessa era digital. Sua integração nos processos de recrutamento e seleção tem oferecido vantagens em termos de eficiência e precisão, tarefas que anteriormente eram exclusivamente humanas, como a análise de grandes volumes de dados, triagem inicial de candidatos, entre outros, tem avançado para um processo automatizado.

A IA, por meio de algoritmos avançados, permite automatizar essa triagem, analisando grandes volumes de dados em questão de segundos, como os sistemas de rastreamento de candidatos equipados com IA podem identificar palavras-chaves e padrões em currículos, filtrando automaticamente os candidatos mais adequados para uma vaga específica. Segundo (SENBA *ET AL.*, 2014, p.2):

As inovações tecnológicas trazem agilidade e eficácia na contratação e funcionamento como uma ferramenta de se obter veracidade nas informações adquiridas na execução dos processos, proporcionando também maiores níveis de competitividade para a organização.

Sendo assim, o uso da tecnologia otimiza processos ao aliar agilidade e precisão na obtenção de informações. Essa eficiência operacional, por sua vez, contribui para uma maior confiabilidade nos dados utilizados pelas organizações, promovendo decisões mais embasadas e estratégicas.

Na visão de Ferreira (2020, p.11), a inteligência artificial previne a ocorrência de vieses durante a triagem, indicando que ela promove imparcialidade e equidade, porém, apesar dos muitos benefícios, a adoção da IA não é isenta de desafios. Nesse sentido os principais obstáculos é a questão ética relacionada ao uso de IA, especialmente em termos de privacidade, transparência e responsabilidade, garantindo assim que as decisões tomadas por IA sejam transparentes e auditáveis.

Portanto, é notório que a utilização da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção permite uma análise rápida e precisa em grandes volumes de

dados, contribuindo também para a otimização das etapas como a triagem de currículos e a interação com os candidatos, fazendo com que os profissionais de RH obtenham mais tempo disponível para focar em tarefas estratégicas, como análise de desenvolvimento de talentos.

1.3 Recrutamento e seleção

O recrutamento e seleção é fundamental no processo estratégico e o sucesso da empresa. A escolha criteriosa de talentos, alinhada aos objetivos da organização, impacta diretamente a produtividade, a inovação e a cultura organizacional.

Segundo Chiavenato (2009, p.68) *“recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização”*. Essa definição enfatiza a importância do recrutamento como um processo estratégico essencial para o sucesso organizacional, visto que é a partir dele que se dá o primeiro passo na construção de uma equipe talentosa e alinhada com os objetivos da empresa.

O recrutamento é o ponto de partida no processo de seleção de candidatos e envolve a busca por profissionais qualificados. Esse processo pode ser dividido em duas abordagens principais: recrutamento interno e externo. A escolha deve levar em conta o tipo da vaga, a cultura da organização e as condições do mercado de trabalho naquele momento.

O recrutamento interno consiste em promover colaboradores que já fazem parte da organização, aproveitando seu conhecimento da cultura e dos processos internos. De acordo com Fidelis; Banov (2007, p.56) *“o recrutamento interno é a divulgação da vaga dentro da própria empresa para as pessoas que já trabalham nela, é uma oportunidade para promoção e transferência de pessoal”*. Essa prática não só incentiva os funcionários, mas também reduz custos e acelera a adaptação ao novo cargo.

Já o recrutamento externo visa atrair candidatos de fora da empresa. Essa estratégia é geralmente adotada quando não possui talentos disponíveis internamente ou quando a empresa deseja diversificar as habilidades em sua equipe. Conforme citado por Knapik (2008, p.142) *“o recrutamento externo é realizado por meio de fontes*

que visam atrair pessoas qualificadas e aptas no mercado”, essas técnicas de recrutamento externo incluem a divulgação de vagas em plataformas digitais, participação em feiras de emprego, uso de redes sociais profissionais, entre outros.

Após o recrutamento, inicia-se a fase de seleção, que consiste em avaliar os candidatos para identificar aqueles que melhor atendem às necessidades da empresa. Esse processo pode envolver algumas etapas como entrevistas, testes de habilidades, dinâmicas de grupo e análise detalhada de currículos. É importante que as técnicas de seleção sejam objetivas e imparciais, a fim de reduzir vieses e garantir que a escolha seja justa e eficaz.

Em suma, as organizações precisam estar atentas às novas tendências e ferramentas que podem otimizar esses processos, como o uso de inteligência artificial para triagem de currículos e análises preditivas que ajudam a prever o desempenho dos candidatos.

1.4 Impacto da IA na Profissão de RH

Com a integração da IA, a profissão de RH também está passando por mudanças, a ascensão da Inteligência Artificial no ambiente de trabalho levou os profissionais de RH a desenvolverem novas competências, como a capacidade de interpretação de dados e gerenciamento de ferramentas automatizadas, o que implica uma adaptação contínua e a redefinição dos papéis tradicionais do setor.

É importante ressaltar que a IA não substitui o papel do profissional de RH, mas o complementa, fornecendo ferramentas para uma gestão mais eficaz e informada. Essa mudança exige que os profissionais da área se adaptem a novas responsabilidades, que incluem a gestão de sistemas automatizados, a análise de dados complexos e a tomada de decisões baseadas em evidências. Ademais, é fundamental que estejam cientes dos possíveis vieses que podem surgir no uso da IA garantindo que os processos de recrutamento e seleção sejam justos e inclusivos.

Na visão de Bohlander; Snell (2014, p.11):

“A tecnologia e a globalização são apenas duas das forças que dirigem as mudanças nas empresas e na GRH (Gestão de Recursos Humanos). Hoje em dia, ter condições de gerenciar mudanças tem se mostrado fundamental para o sucesso de uma companhia”.

Essa personalização no desenvolvimento de talentos não só melhora o engajamento dos funcionários, mas também contribui para a retenção de profissionais-chave, ao oferecer oportunidades de crescimento alinhadas às expectativas da empresa.

Ademais a Inteligência Artificial está moldando o futuro da profissão de Recursos Humanos de maneira significativa, pois a tecnologia permite que o RH se torne mais estratégico, eficiente e orientado por dados, transformando a forma como as organizações gerenciam seus talentos e desenvolvem suas culturas internas. O sucesso na adaptação a essa nova realidade depende da capacidade dos profissionais de abraçar a mudança, desenvolver novas habilidades e utilizar a IA como uma aliada na gestão moderna de pessoas.

1.5 Organização e Estrutura do RH

A organização e estrutura do departamento de Recursos Humanos desempenham um papel fundamental na eficácia das práticas de gestão de pessoas dentro de uma empresa.

À medida que as organizações se tornam mais complexas e dinâmicas, a necessidade de um RH bem estruturado e alinhado com a estratégia empresarial torna-se essencial para garantir que as metas organizacionais sejam alcançadas de maneira eficiente. A forma como o RH é organizado e estruturado impacta diretamente na capacidade da empresa de atrair, desenvolver e reter talentos, além de influenciar a cultura corporativa e o clima organizacional.

Existem diferentes modelos de estrutura de RH, que variam de acordo com o tamanho, complexidade e necessidades da organização. Os três modelos mais comuns são: estrutura funcional, estrutura centralizada vs. descentralizada e estrutura por unidades de negócio.

A funcional é caracterizada pela divisão do departamento de RH em funções, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho, e administração de pessoal. Cada área é responsável por uma atividade específica, permitindo uma maior especialização e eficiência.

No entanto na visão de (CHIAVENATO, 2014, p.16-17):

Uma estrutura funcional privilegia a especialização de cada órgão e na cooperação interdepartamental, mas produz duas consequências

indesejáveis: 1. Subjetivação: os objetivos departamentais tornam-se mais importantes do que os objetivos globais e organizacionais. 2. Dificuldade de cooperação interdepartamental: os departamentos se introvertem e mais se separam e brigam do que cooperam entre si.

Desse modo, pode criar uma visão fragmentada da organização, dificultando o trabalho da equipe e a sinergia necessária para atingir metas estratégicas. Assim, é fundamental equilibrar a especialização com a integração entre os departamentos para garantir que os objetivos sejam alcançados.

Já na Estrutura Centralizada vs. Descentralizada há diferença na tomada de decisão. Na primeira as decisões de RH são tomadas em um único ponto, geralmente na sede da empresa, o que garante a uniformidade das políticas. Na segunda as funções de RH são distribuídas entre diferentes unidades de negócios ou filiais, permitindo uma maior flexibilidade e adaptação às necessidades locais. O modelo mais adequado depende das características da organização, como seu porte e complexidade. Enquanto a centralização proporciona maior controle, a descentralização tende a favorecer a flexibilidade.

Na estrutura por unidades de negócio, o RH é dividido em equipes dedicadas a diferentes unidades de negócios ou divisões dentro da empresa. Isso permite um atendimento mais personalizado e alinhado com as necessidades específicas de cada área, promovendo uma maior integração entre o RH e as operações da empresa.

Independente da estrutura adotada, é essencial que o RH seja visto como um parceiro estratégico dentro da organização. Para que isso ocorra, o departamento deve estar intimamente envolvido nas decisões estratégicas da empresa e possuir uma estrutura organizacional que permita uma comunicação eficaz com as outras áreas.

Já para os recursos humanos em micros e pequenas empresas, é importante ressaltar que apesar de ser fundamental nas empresas, a ausência de um departamento formal, pode resultar em práticas menos estruturadas e informais no que diz respeito ao recrutamento, desenvolvimento, retenção de talentos e gestão de desempenho, essa falta é recorrente a necessidade de otimizar custos. Segundo Chiavenato (2008, p.23-27) a relevância de uma organização não está em seu porte, mas em sua capacidade de desempenho. Como o capital humano é seu principal recurso. Desta forma, é importante ressaltar que nas micro e pequenas empresas, é comum que a gestão de recursos humanos fique sob a responsabilidade da alta

direção, muitas vezes assumida pelo próprio proprietário ou sócio-gerente. As funções de RH costumam ser acumuladas, sem a formalização de políticas específicas, o que pode prejudicar a eficácia das práticas de gestão de pessoas.

Dessa forma, a falta de um departamento de RH especializado pode trazer limitações importantes. Sem uma equipe dedicada, as micro e pequenas empresas podem enfrentar dificuldades para implementar práticas mais avançadas de gestão de talentos, como programas de desenvolvimento profissional, avaliações de desempenho estruturadas e estratégias de retenção de talentos. A sobrecarga da direção com atividades de RH pode ainda comprometer a eficiência da gestão do negócio como um todo, especialmente à medida que a empresa cresce.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada no projeto de pesquisa referente à TDM Transportes foi estruturada da seguinte forma:

2.1 Estudo de caso

O estudo de caso foi realizado na TDM Transportes, uma empresa de grande porte no setor logístico, as informações foram coletadas em 30 de setembro de 2024 e analisadas, para compreender as práticas atuais de recrutamento da organização, com o intuito de identificar possíveis problemas e áreas de melhoria. Segundo Yin (2015, p.31-36), o estudo de caso é um método que permite uma investigação profunda de fenômenos contemporâneos em seu contexto real, particularmente útil quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. Esse tipo de pesquisa possibilita uma análise detalhada das práticas da TDM Transportes, oferecendo uma compreensão abrangente de seus processos de recrutamento e seleção;

2.2 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica, foi realizada com consultas em artigos científicos, livros, entre outros, especializados sobre o tema, com o propósito de aprofundar os

conhecimentos e entender sobre o uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Para Gil (2008, p. 50-51), a pesquisa bibliográfica visa explorar um corpo teórico existente para compreender os conceitos e práticas sobre determinado tema, servindo como base para análises aprofundadas. No contexto do estudo, a pesquisa bibliográfica contribui para consolidar conhecimentos sobre a aplicação da IA em recursos humanos e recrutamento;

2.3 Pesquisa de Campo

Na visão de Marconi e Lakatos (2017. P. 186-189), a pesquisa de campo é um método que permite a coleta de dados diretamente da realidade onde o fenômeno ocorre, sendo fundamental para a obtenção de informações específicas e aplicadas. No caso da TDM Transportes, essa abordagem permitiu a coleta de informações diretamente da gestora de recursos humanos por meio de questionário.

A metodologia adotada teve como propósito apontar uma visão detalhada do recrutamento e seleção da TDM Transportes, com o intuito de otimizar essas práticas e, dessa forma, fortalecer a competitividade da empresa no setor de transportes.

Já o método utilizado foi o empírico-indutivo para investigar a aplicação da IA nos processos de recrutamento e seleção. Segundo Grubba (2012. P.4-5), o método empírico-indutivo de Francis Bacon baseia-se na observação de fenômenos específicos e na indução de generalizações, a partir dos dados concretos observados. Na empresa TDM Transportes esse método permitiu que, a partir de dados concretos coletados, fossem identificados padrões e problemas recorrentes. Sendo assim, a análise das práticas atuais e o levantamento de dados com a gestora de RH viabilizaram uma visão empírica e fundamentada dos desafios e oportunidades de melhoria, permitindo inferências que fortaleceram as recomendações e o diagnóstico final.

3 RESULTADOS

O estudo focou no impacto da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção da TDM Transportes. A análise demonstrou que o uso de IA em triagem de currículos, previsão de desempenho e interação com candidatos,

otimiza etapas críticas e aumenta a assertividade na busca por talentos inovadores. Ferramentas especializadas, como o LinkedIn Recruiter e plataformas de compliance, desempenham um papel crucial para facilitar a triagem de candidatos e garantir a proteção de dados, alinhando-se às exigências da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Em suma, a integração da IA fornece a TDM Transportes vantagens estratégicas, tornando seu processo de recrutamento mais ágil, eficaz e em conformidade com as normativas legais.

3.1 Contextualização da TDM Transportes e Cenário Atual

A TDM Transportes é uma empresa de logística e transportes que surgiu em 2012, que atua no transporte rodoviário de cargas, sendo reconhecida nas principais industriais do mercado, nos segmentos de varejo, siderurgia, higiene, alimentícios, bebidas, lácteos, embalagens, agroquímico, entre outros, sempre focada em agregar valor aos seus clientes através de serviços de excelência. Com uma visão de futuro que busca crescimento constante, a empresa se destaca como referência em qualidade no transporte de cargas, apoiada por sistemas integrados que conectam a matriz e suas filiais de maneira eficiente, atualmente possui mais de 500 funcionários.



A estrutura logística é equipada com tecnologia de ponta, incluindo modernos equipamentos, hardware e software, que passam por constantes atualizações. A frota da TDM é moderna e monitorada via satélite 24 horas por dia, 7 dias por semana. Além disso, contém amplos centros de distribuição, projetados para armazenar cargas com total segurança, garantindo que os bens dos clientes estejam sempre protegidos.

É com essa infraestrutura sólida e inovadora que a empresa busca cumprir sua missão, visão e valores, conforme informado pela gestora de RH.

- Missão: “Agregar valor aos nossos clientes, através da excelência em nossos serviços”.
- Visão: “Ser uma empresa longeva, em constante crescimento e referência em qualidade no transporte de cargas”.
- Valores da organização: “Compromisso com o cliente; vínculos fortes e duradouros onde a satisfação de nossos clientes é a nossa meta principal”.

Na busca incessante pela excelência, a TDM fundamenta sua atuação em princípios sólidos que orientam suas relações e processos. Esses valores essenciais não apenas refletem identidade, mas também guiam as ações diárias, assegurando que cada membro da equipe esteja alinhado com os objetivos da organização. A seguir, os pilares que sustentam a cultura corporativa.

- Transparência: total nas relações e nos processos.
- Meritocracia: valorizamos pessoas altamente dedicadas e com espírito de dono.
- Disciplina: cumprir à risca as regras, processos e prazos determinados”.
- Resultado: ‘todas as nossas ações e decisões devem gerar resultados positivos.

Já no setor de RH a TDM Transportes lida com vários desafios, incluindo a contratação de motoristas e profissionais especializados, retenção de talentos, formação e o desenvolvimento de competências dos colaboradores e a adaptação às novas tecnologias de gestão de pessoas. Além disso, devido à alta rotatividade comum no setor de transportes, o RH precisa garantir processos de recrutamento ágeis e eficientes para manter a continuidade.

Atualmente, a empresa tem buscado implementar políticas que reforcem a atração e retenção de talentos, bem como melhorar a integração de novas tecnologias no processo de recrutamento e seleção, incluindo o uso potencial da inteligência artificial (IA). O departamento também trabalha na criação de um ambiente inclusivo e diversificado, o que é crucial para alinhar a TDM Transportes às práticas.

Ademais, a pesquisa foi desenvolvida utilizando ferramentas de IA como apoio fundamental para a organização e análise dos dados. A IA foi aplicada na formulação

das perguntas de pesquisa, na estruturação da análise SWOT e na argumentação dos resultados. Isso proporcionou uma abordagem inovadora e precisa, permitindo que o trabalho fosse elaborado com maior clareza e eficiência.

3.2 Análise diagnóstica do Processo de recrutamento e seleção

O processo de recrutamento e seleção é essencial para a TDM Transportes, que utiliza de várias ferramentas para divulgação de vagas, como banco de currículos, *catho*, *linkedin*, Instagram, grupos do facebook, OLX, e-mail e grupos de emprego no *WhatsApp*. Além disso, a organização utiliza o sistema *Selecty* para gerenciar candidaturas e realizar testes de perfil. A análise SWOT ajudará a identificar os pontos fortes e fracos do recrutamento, além de oportunidades e ameaças.

Figura 1 – Diagnóstico do Processo de recrutamento e seleção



Fonte: Elaboração própria (2024)

A análise SWOT do recrutamento e seleção da TDM Transportes mostrou que o uso do sistema *Selecty* é um ponto forte, trazendo agilidade ao processo. No entanto, dificuldades como a falta de candidatos qualificados e a necessidade de aprovação pela diretoria são fraquezas que atrasam as contratações. A IA oferece oportunidades para otimizar a triagem de currículos e melhorar a eficiência, mas há

ameaças, como a resistência dos candidatos a processos automatizados e preocupações com a segurança dos dados. A TDM pode se beneficiar com a IA, desde que equilibre automação com um toque humano.

3.3 Priorização dos Problemas Críticos das fraquezas e ameaças do Processo de Recrutamento e Seleção

Para analisar o grau de prioridade foi utilizado a matriz GUT (Gravidade, Urgência e Tendência) que é uma ferramenta de priorização amplamente utilizada para avaliar e hierarquizar. No contexto da TDM Transportes, a aplicação da Matriz GUT foi fundamental para analisar e direcionar os esforços em relação a desafios críticos no processo de recrutamento e seleção, identificados durante a análise Swot.

Figura 2: Priorização dos Problemas Críticos do Processo de Recrutamento e Seleção

Matriz GUT						
Nº	PROBLEMA	Gravidade G	Urgência U	Tendência T	Resultado Total GUT	Grau de Prioridades
1	Segurança e privacidade vulnerável de dados	5	5	5	125	1
2	Dificuldade em encontrar candidatos qualificados	5	4	5	100	2
3	Falta de utilização profunda da IA no processo de recrutamento e seleção.	4	4	5	80	3
4	Rápido desenvolvimento de tecnologia IA	3	3	4	36	4
5	Resistência dos candidatos ao processo automatizado	3	2	3	18	5
6	Aprovação final pela diretoria	3	2	2	12	6

Fonte: Elaboração própria (2024)

A utilização da Matriz GUT permitiu identificar, com clareza, quais aspectos demandam atenção prioritária, otimizando a tomada de decisão da gestão de recursos humanos e estratégias de recrutamento da empresa.

3.4 Levantamento das causas dos problemas priorizadas na Matriz GUT

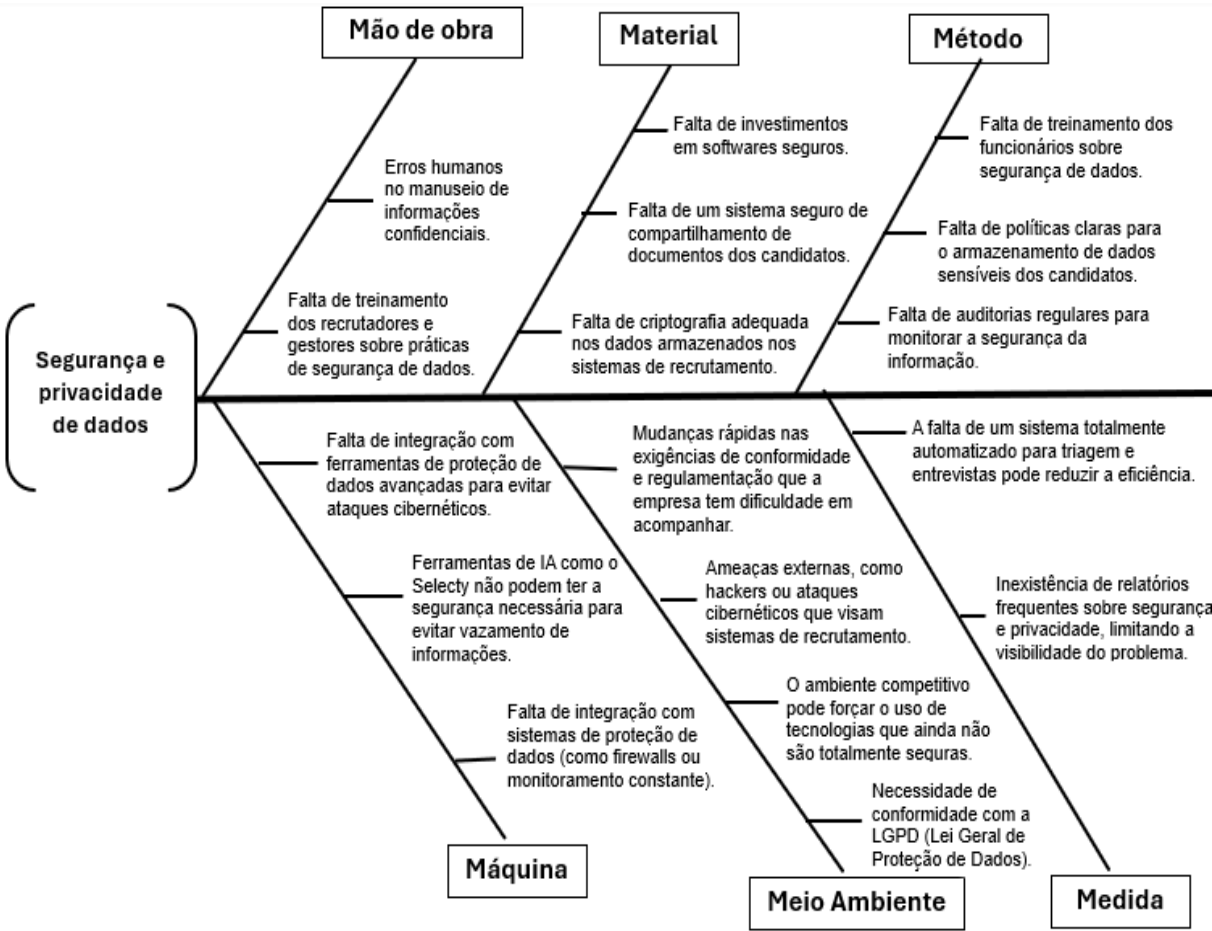
O Diagrama de Causa e Efeito, também conhecido como Diagrama de *Ishikawa* ou Espinha de Peixe, é uma ferramenta essencial para identificar as

possíveis causas de um problema específico, facilitando a análise de suas origens. No caso da TDM Transportes, o diagrama foi aplicado para entender as razões subjacentes à segurança e privacidade de dados, dificuldade em encontrar candidatos qualificados e a falta de utilização profunda da IA no processo de recrutamento e seleção, sendo as 3 principais prioridades identificadas na Matriz GUT.

Sendo assim, fazendo uma análise geral os diagramas foram estruturados em seis categorias principais — métodos, mão de obra, máquina, materiais, meio ambiente, e medidas — permitindo uma visão detalhada dos fatores que contribuem para esses desafios no processo de recrutamento e seleção da empresa. As aplicações desses diagramas oferecem uma abordagem visual e prática para identificar as áreas que necessitam de melhorias e propor soluções mais assertivas.

Levantamento das Causas do Problema 1 – Segurança e Privacidade de Dados

Figura 3 - Diagrama de causa e efeito: Segurança e privacidade de dados.

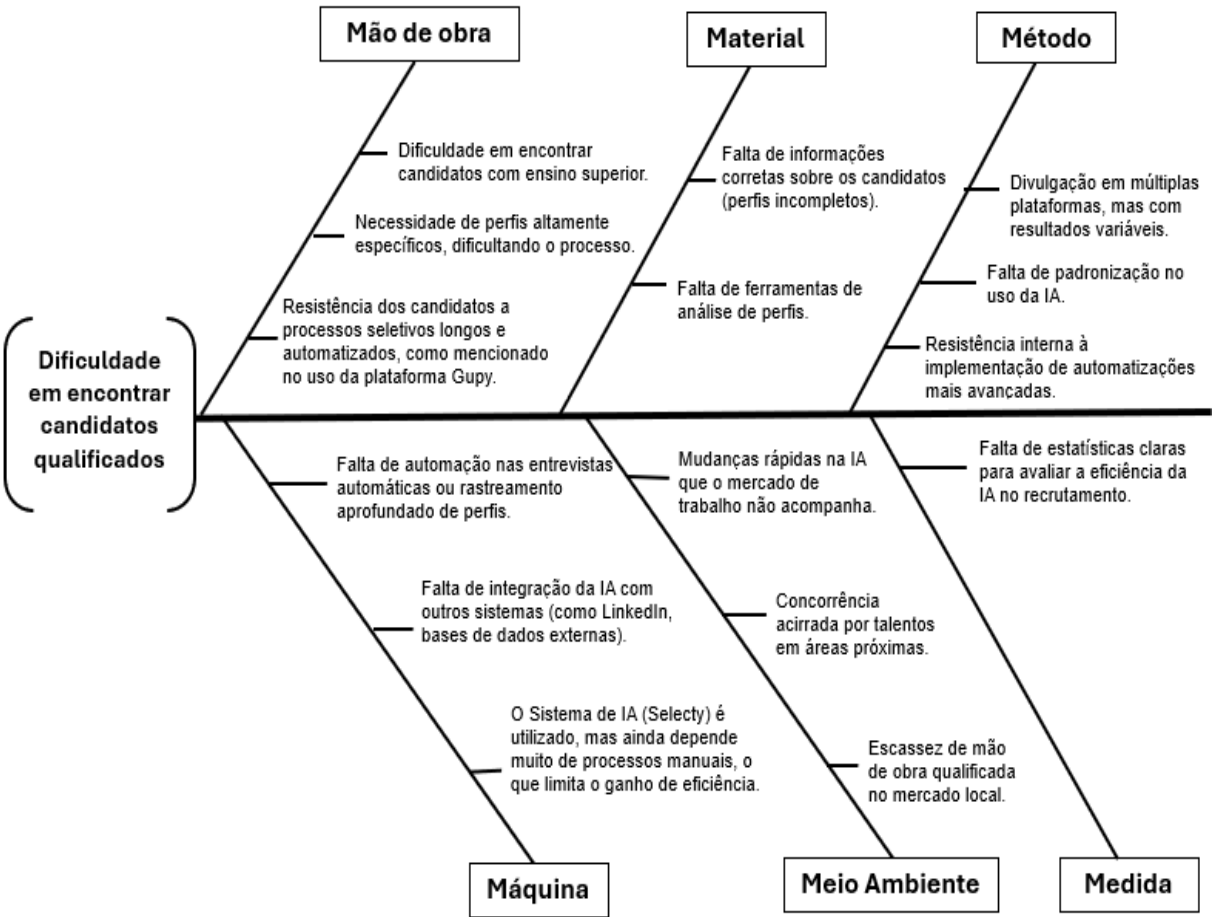


Fonte: Elaboração própria (2024)

A privacidade de dados enfrenta desafios significativos em diversas áreas, especialmente devido à falta de investimentos em softwares seguros e falta de treinamento adequado aos funcionários. A ausência de relatórios periódicos sobre segurança e de auditorias regulares limita a visibilidade e o controle sobre possíveis falhas. Além disso, a falta de políticas claras para o armazenamento de dados confidenciais agrava o risco de incidentes, incluindo ataques cibernéticos.

Levantamento das Causas do Problema 2 – Dificuldade em Encontrar Candidatos Qualificados

Figura 4 - Diagrama de causa e efeito: dificuldade em encontrar candidatos qualificados.



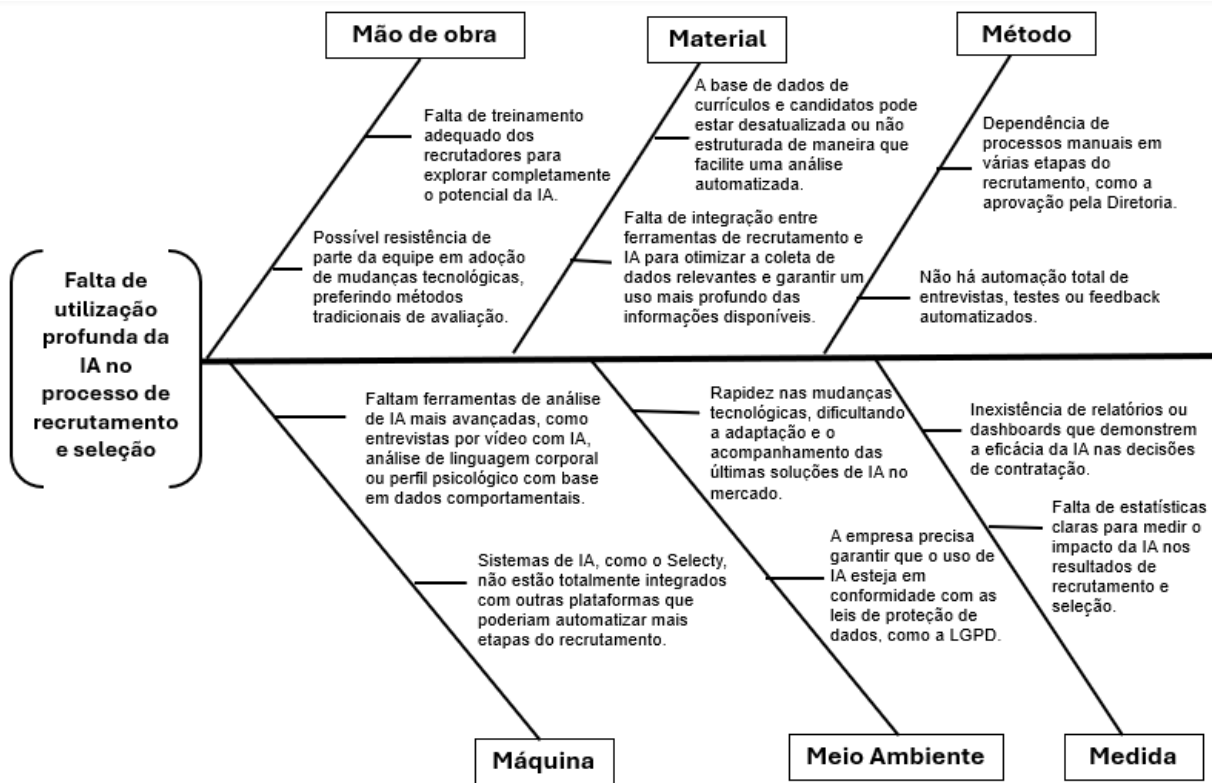
Fonte: Elaboração própria (2024)

A dificuldade em encontrar candidatos qualificados é um desafio para a TDM transportes, especialmente em um cenário de mudanças rápidas impulsionadas pela tecnologia. Foram identificados gargalos no processo de recrutamento e seleção, destaca-se a falta de informações específicas nos perfis dos candidatos, dificultando a avaliação precisa de suas competências. Além disso, há uma necessidade crescente de perfis altamente específicos, o que limita a disponibilidade de mão de obra no mercado local e aumenta a concorrência por talentos em regiões próximas.

No entanto, apesar da implementação de sistemas de IA, como o Selecty, o recrutamento enfrenta ainda desafios como dependência de processos manuais e falta de integração com plataformas externas, como LinkedIn e outras bases de dados. A ausência de automação em entrevistas automáticas ou rastreamento aprofundado também reduz a eficiência do processo.

Levantamento das Causas do Problema 3 - Falta de utilização profunda da IA no processo de recrutamento e seleção

Figura 5 - Diagrama de causa e efeito: Falta de utilização profunda da IA no processo de recrutamento e seleção.



Fonte: Elaboração própria (2024)

A falta de utilização profunda da IA no processo de recrutamento e seleção revela desafios estruturais e operacionais que limitam sua eficácia. O uso de diferentes plataformas não integradas, como LinkedIn e WhatsApp, dificulta a automação completa do processo. Além disso, a ausência de bases de dados estruturadas e atualizadas, aliada à falta de treinamento adequado dos recrutadores, impede uma exploração total das ferramentas de IA. Sem ferramentas avançadas, como análise de linguagem corporal por IA e integração com outras tecnologias, a empresa não consegue atualizar o processo de recrutamento.

3.5 Solução dos Problemas e novas práticas de recrutamento e seleção com uso da IA

A utilização de IA no recrutamento e seleção tem revolucionado a forma como empresas atraem e escolhem seus talentos. Diante de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as organizações buscam ferramentas que aumentem a eficiência e reduzam o tempo gasto nos processos seletivos serão citadas para cada problema práticas que poderia ser importante para a TDM Transportes.

3.5.1 Dificuldade em Encontrar Candidatos Qualificados

- **LinkedIn Recruiter com IA:** O LinkedIn usa algoritmos avançados de IA para sugerir candidatos passivos, ou seja, aqueles que podem não estar ativamente buscando emprego, mas têm o perfil que se encaixa com as vagas da empresa. Isso amplia o alcance do recrutamento e aumenta as chances de encontrar candidatos qualificados.
- **Entrevistas Automatizadas com Machine Learning (HireVue):** Ao usar ferramentas que analisam *soft skills*, além das habilidades técnicas, as empresas podem identificar candidatos que possuem as competências comportamentais necessárias para o cargo, mesmo que não tenham experiência direta na área.
- **Plataformas de Testes Gamificados (Pymetrics):** Ao usar testes gamificados baseados em neurociência e IA, como o Pymetrics, é possível medir habilidades cognitivas e emocionais dos candidatos, garantindo que aqueles com maior potencial de aprendizagem e adaptação sejam selecionados.

Essas ferramentas reduzem o tempo gasto na triagem de currículos, ajudam a filtrar candidatos que muitas vezes não aparecem em buscas tradicionais e, principalmente, aumentam a assertividade ao encontrar profissionais qualificados, mesmo em áreas com escassez de talentos.

3.5.2 Segurança e Privacidade de Dados

O uso de IA em recrutamento exige a coleta de dados sensíveis de candidatos, como informações pessoais, históricos de trabalho e até resultados de avaliações. Garantir a segurança dessas informações é essencial para evitar violações e manter a confiança.

- Plataformas de Recrutamento com Foco em Compliance: A Avature é uma plataforma equipada com ferramentas robustas de segurança que garantem conformidade com regulamentos de proteção de dados, como a LGPD. Ela criptografa os dados dos candidatos e limitam o acesso às informações apenas a usuários autorizados.
- Análise de Risco de IA: É importante garantir que a IA utilizada não introduza vieses nas decisões de contratação. Ferramentas de auditoria de IA, como as desenvolvidas pelo Pymetrics, podem verificar se a IA está sendo justa e imparcial ao processar dados sensíveis.

A adoção dessas práticas ajuda a manter a confidencialidade dos dados dos candidatos, garantindo que o processo seja justo e seguro, o que reduz riscos de vazamento e melhora a confiança da empresa nos sistemas de IA.

3.5.3 Falta de Utilização Profunda da IA no Processo de Recrutamento e Seleção

Atualmente, a TDM Transportes já utiliza algumas automações, mas o uso de IA ainda pode ser expandido para otimizar mais fases do processo, desde a triagem inicial até a contratação.

- Automação Completa do Processo de Triagem: Com o uso de plataformas como Gupy e Eightfold AI, transforma radicalmente o recrutamento e seleção ao abranger desde o anúncio da vaga até a escolha final do candidato. A Gupy, amplamente utilizada no Brasil, se destaca pela aplicação de inteligência artificial para agilizar e melhorar o rastreamento de currículos, além de oferecer uma experiência mais personalizada e eficiente tanto para recrutadores quanto

para candidatos. Já o Eightfold AI se sobressai ao prever o potencial de sucesso futuro de um candidato na organização, utilizando análises baseadas em habilidades transferíveis e no histórico de carreira. Essas tecnologias não apenas controlam o tempo e os custos associados ao recrutamento, mas também aumentam a assertividade nas contratações, garantindo que os talentos selecionados sejam alinhados com os objetivos estratégicos da empresa.

- **Assistentes Virtuais Inteligentes (Mya, Olivia):** Assistentes de IA podem gerenciar a comunicação com os candidatos durante o processo, responder a perguntas, atualizar status de candidaturas e agendar entrevistas automaticamente. Isso otimiza o tempo do RH e garante que os candidatos estejam sempre informados.

A expansão do uso da IA no recrutamento aumenta a eficiência em várias etapas, melhora a experiência dos candidatos e libera os recrutadores para se concentrarem em tarefas estratégicas. Além disso, o uso mais profundo da IA pode reduzir a rotatividade, ao prever melhor a compatibilidade dos candidatos com a empresa.

Implementando as soluções acima, a TDM Transportes pode superar os desafios de encontrar candidatos qualificados, garantir a segurança dos dados sensíveis e adotar mais profundamente a IA no processo de recrutamento e seleção. Isso resultará em um processo mais eficiente, seguro e assertivo, garantindo o sucesso a longo prazo.

3.6 Benefícios da IA na solução dos problemas de recrutamento e seleção

A utilização de inteligência artificial no recrutamento e seleção está modificando práticas tradicionais e revolucionando a forma como a empresa identifica e atrai talentos. Neste contexto, serão apresentadas possíveis benefícios com a utilização da IA na gestão de talentos.

3.6.1 Melhora na Triagem de Candidatos Qualificados

A IA permite uma análise mais rápida e precisa dos currículos, reduzindo o tempo gasto com a triagem inicial de candidatos e aumentando a assertividade na seleção dos mais qualificados. Ferramentas de IA podem identificar padrões em

grandes volumes de dados, ajudando a encontrar candidatos que atendam exatamente aos requisitos da vaga. Isso resolve o problema da dificuldade em encontrar talentos qualificados, ao otimizar o filtro de currículos e evitar a perda de bons candidatos em meio a grandes volumes de aplicações.

3.6.2 Redução de Viés e Decisões Mais Justas

Ao utilizar algoritmos para avaliar os candidatos, a IA pode minimizar os vieses inconscientes que muitas vezes influenciam as decisões dos recrutadores. Isso resulta em processos de seleção mais justos e baseados em competências objetivas, promovendo a diversidade e a inclusão nas contratações. Ferramentas como testes de habilidades ou análises preditivas ajudam a focar nas capacidades reais do candidato, não em fatores subjetivos.

3.6.3 Automação de Tarefas Repetitivas

A IA automatiza tarefas repetitivas e demoradas, como a triagem de currículos, o agendamento de entrevistas e o envio de feedbacks para os candidatos. Isso libera tempo para os recrutadores se concentrarem em atividades mais estratégicas. Esse ganho de produtividade contribui para a redução de custos e do tempo total do processo seletivo.

3.6.4 Segurança e Privacidade dos Dados

Soluções de IA com foco em segurança de dados utilizam tecnologias como criptografia e *blockchain* para proteger as informações sensíveis dos candidatos. Isso resolve o problema da proteção de dados pessoais, garantido conformidade com leis como a LGPD, além de fortalecer a confiança dos candidatos no processo seletivo. Com isso, a empresa reduz os riscos de vazamento de dados e garante que a privacidade seja mantida.

3.6.5 Previsão de Desempenho e Retenção

A IA pode ser usada para prever o sucesso de um candidato dentro da organização com base em dados de contratações anteriores e padrões de desempenho. Ferramentas como análise preditiva ajudam a identificar candidatos que, além de qualificados, têm maior probabilidade de se adaptar à cultura da empresa e permanecer a longo prazo. Isso reduz a rotatividade e os custos associados a contratações equivocadas.

3.6.6 Experiência do Candidato

Ao automatizar o contato inicial e manter os candidatos informados sobre o status de suas candidaturas, *chatbots* e assistentes virtuais baseados em IA melhoram significativamente a experiência do candidato. Isso diminui a frustração com a falta de comunicação e mantém os candidatos engajados ao longo do processo, o que é fundamental para reduzir o abandono durante a seleção.

3.7 Desafios e Limitações

No entanto, embora a utilização da IA no processo de recrutamento e seleção apresente diversos benefícios, é importante considerar os possíveis desafios e limitações que podem surgir, impactando a eficácia e a equidade desse processo. Entre os principais desafios, destacam-se:

3.7.1 Dependência de Dados de Qualidade

A eficácia da IA depende diretamente da qualidade dos dados utilizados para treinar seus algoritmos. Se os dados históricos usados contêm vieses ou erros, a IA pode replicar e até amplificar esses problemas, levando a decisões enviesadas e injustas.

3.7.2 Resistência por Parte de Candidatos e Recrutadores

A implementação de IA pode gerar resistência tanto entre os candidatos quanto entre os profissionais de RH. Candidatos podem se sentir desconfortáveis com a ideia de serem avaliados por máquinas, especialmente em fases iniciais do processo, o que pode aumentar o abandono durante as etapas automatizadas. Recrutadores, por outro lado, podem resistir à adoção de IA por temerem que a automação substitua seu papel ou diminua o controle humano sobre o processo.

3.7.3 Preocupações com Privacidade e Segurança de Dados

O uso de IA no recrutamento envolve o processamento de grandes quantidades de dados pessoais dos candidatos, o que eleva o risco de vazamentos ou violações de privacidade. Ferramentas mal configuradas ou vulnerabilidades em sistemas podem expor informações sensíveis, o que não só prejudica a confiança dos candidatos, mas também pode levar a penalidades legais conforme as regulamentações de proteção de dados, como a LGPD.

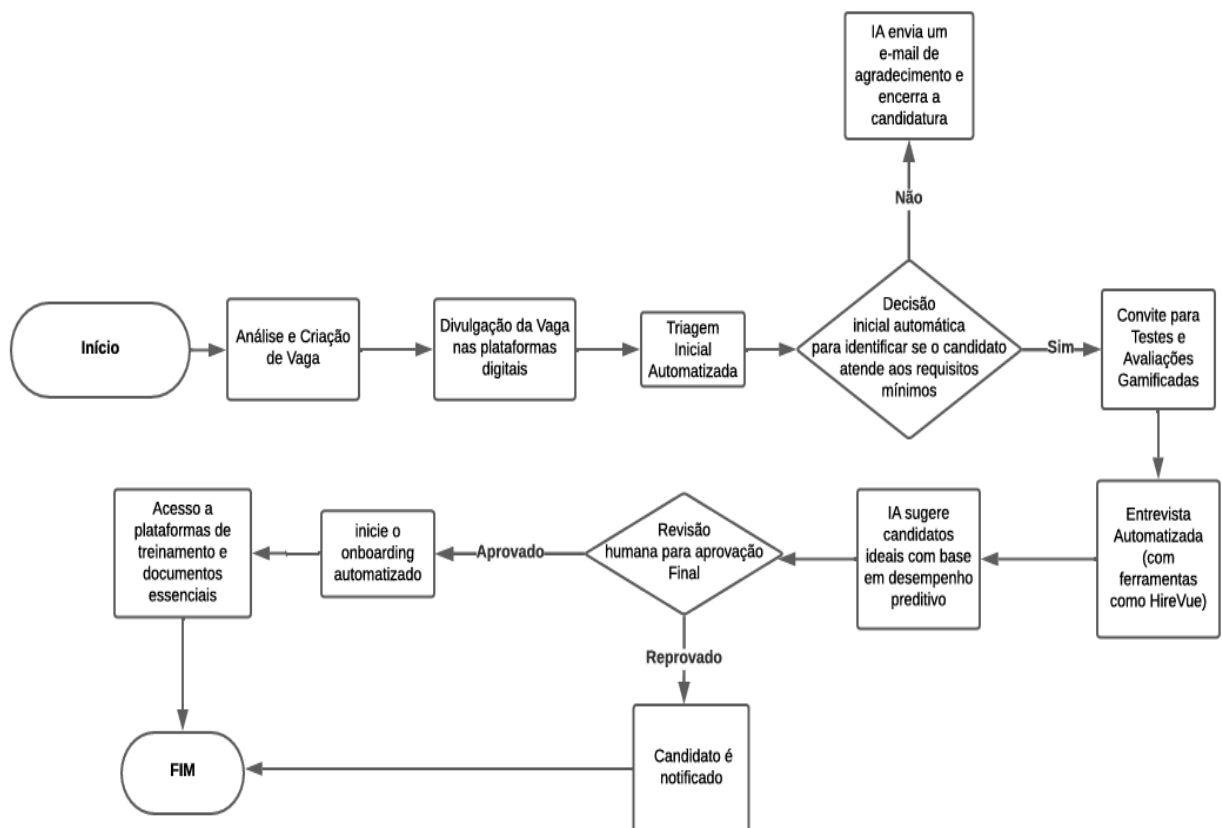
3.7.4 Alto Custo Inicial de Implementação

Apesar de trazer economia a longo prazo, a implementação de IA no recrutamento pode envolver altos custos iniciais, seja pela necessidade de contratar plataformas avançadas ou pela adaptação dos sistemas existentes para integrar soluções de IA. Pequenas e médias empresas podem encontrar dificuldade em justificar esses investimentos se não houver uma estratégia clara para otimizar o processo.

3.8 Otimização de Processos de Recrutamento

Este fluxograma é uma sugestão de um novo processo de recrutamento e seleção da TDM Transportes, otimizado pelo uso de Inteligência Artificial para aumentar a eficiência e precisão na captação de talentos. A IA é aplicada em etapas chave, desde a triagem inicial automática de currículo até a realização de entrevistas com análise de expressões faciais e comportamento, além de garantir a conformidade com a LGPD.

Figura 3: Fluxograma de recrutamento e seleção



Fonte: Elaboração própria (2024)

3. 9 Futuro da IA no RH

É notável que o futuro IA no RH na empresa TDM transportes será promissor, essa integração envolve várias inovações que devem transformar radicalmente as práticas de recrutamento, seleção na organização, sendo elas:

3.9.1 Automação de Processos Repetitivos

A expectativa é que essa automatização seja utilizada em processos como triagem automática de candidatos, entrevistas virtuais automatizadas, automatização de agendamentos e respostas a candidato, entre outros.

3.9.2 Recrutamento Inteligente

Com o avanço da IA, o recrutamento tende a se tornar mais estratégico e proativo podendo otimizar o tempo do profissional de RH. A IA poderá realizar análise preditiva de candidatos, recrutamento baseado em dados, auxílio na redução de preconceitos e evitando vieses.

3.9.3 Experiência Personalizada do Candidato

Essa experiencia na TDM será mais personalizada durante o processo de recrutamento, com foco no atendimento ao candidato, com a utilização de *chatbots* e assistentes virtuais e plataformas de recrutamento customizadas.

3.9.4 Compliance e Ética

À medida que a IA evolui no RH, as preocupações serão eminentes com compliance e a ética, a empresa terá que garantir a transparência e imparcialidade e imprescindivelmente as organizações terá que ter uma maior atenção às questões de privacidade e segurança dos dados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações impulsionadas pela inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção demonstraram um impacto significativo na forma como as empresas abordam a gestão de talentos. No caso da TDM Transportes, a pesquisa confirmou a hipótese inicial de que a implementação de IA contribui para melhorar o processo de contratação, tornando-o mais ágil e preciso.

A utilização de sistemas eficientes, com funcionalidades automatizadas de triagem e análise de currículos, mostra-se uma solução eficaz, que permite identificar

candidatos alinhados ao perfil da empresa de maneira mais ilimitada algo que, anteriormente era limitado pelos métodos convencionais. No entanto, o estudo também revela desafios importantes, como a resistência dos candidatos ao processo automatizado e a necessidade de treinamento para o uso pleno das tecnologias disponíveis.

Ao longo do trabalho, os objetivos foram amplamente realizados. A pesquisa permitiu mapear as principais fraquezas, ameaças e novidades do recrutamento atual, propondo melhorias específicas para o TDM Transportes. A empresa agora dispõe de um conjunto de recomendações práticas que, se romperem, podem fortalecer a eficiência de seu setor de Recursos Humanos, melhorando a qualidade das contratações e reduzindo os custos operacionais. A abordagem baseada em IA não atende apenas às demandas da TDM, mas também alinha a empresa às inovações tecnológicas cada vez mais essenciais no mercado de transportes e logística.

Esse projeto de conclusão de curso também proporcionou um desenvolvimento acadêmico e profissional significativo. Visto que, houve uma análise aprofundada sobre a IA no RH que ampliou a compreensão das dinâmicas entre tecnologia e gestão, demonstrando como a transformação digital pode ser usada para obter vantagens competitivas no recrutamento e seleção.

Além disso, o impacto potencial da aplicação de IA no RH da TDM Transportes visa benefícios diretos à empresa. Ao otimizar o processo de contratação, a empresa contribui para o desenvolvimento social e econômico da região onde atua, promovendo o emprego qualificado e a retenção de talentos.

Por fim, destaca-se a importância da continuidade deste estudo. Questões relacionadas à ética, segurança de dados e desafios operacionais no uso da IA em RH são amplas, sendo necessário um olhar crítico e pesquisas ampliadas. Nesse sentido, a continuidade desse projeto e de pesquisas relacionadas ao uso de inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção fortalecerá a importância da sua aplicabilidade no RH, impactando positivamente no processo de contratação de novos talentos nas empresas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos**. 16ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014. P. 11-105.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. P. 23-27.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª ed. São Paulo: Manole Ltda, 2014. P. 16-17.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2009. P. 68.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção**: Amiga ou Inimiga? Percepções e Atitudes de Profissionais de Recrutamento e Seleção Portuguesas. 2020. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional) – ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, Lisboa, 2020. P.11.

FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos**: Tradicional e Estratégica. 2ª ed. São Paulo: Érica, 2007. P. 56.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. P. 50-51.

GRUBBA, Leilane Serrattine. **Método empírico-indutivo**: de Bacon aos trabalhos científicos em direito. Revista Internacional de Direito e Biodireito, Ano 1, nº 10, 2012, p. 4-5.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpx, 2008. P. 142.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. P. 186-189.

SENBA, Vivian Yukari de Lima; VENTURA, Elaine Fialho; OLIVEIRA, Márcia Regina de; RODRIGUES, Jorge Luiz Knupp. **A tecnologia nos processos de recrutamento e seleção e seu impacto no cotidiano das empresas**. In: XVIII Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica, XIV Encontro Latino-Americano de Pós-Graduação

e IV Encontro de Iniciação à Docência, Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos, 2014 . P. 2.

ULRICH, Dave; BROCKBANK, W. **The HR Value Proposition**. 3ª ed. Boston: Harvard Business Review Press, 2001. p. 17.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. P. 31 -36.

RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante **LETÍCIA GOMES ABREU** do Curso de Administração, matrícula 2020.1.0023.00700, telefone: (62) 991438648, e-mail leticiaabreu177@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 05 de dezembro de 2024.

Assinatura do(s) autor(es): Letícia Gomes Abreu

Nome completo do autor: Letícia Gomes Abreu

Assinatura do professor-orientador: Ricardo Resende Dias

Nome completo do professor-orientador: Ricardo Resende Dias