

TENDÊNCIAS EMERGENTES EM RECURSOS HUMANOS: IMPACTOS E OPORTUNIDADES

Débora Tais Pinheiro da Silva¹

Ricardo Silva Moura¹

Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA¹

RESUMO

Este trabalho investiga o impacto das tecnologias emergentes, especialmente a Realidade Virtual (RV) e a Inteligência Artificial (IA), nos processos de recrutamento e seleção no campo de Recursos Humanos. A pesquisa analisa como essas ferramentas vêm sendo incorporadas às práticas organizacionais, com destaque para o período pós-pandemia de COVID-19, que acelerou a transformação digital e redefiniu modelos tradicionais de gestão de pessoas. Discute-se de que maneira a RV e a IA contribuem para a automatização de etapas do recrutamento, a avaliação de competências técnicas e comportamentais, a redução de vieses humanos e o aumento da eficiência e da assertividade na tomada de decisão. O estudo também aborda os principais desafios associados à adoção dessas tecnologias, como questões éticas, privacidade de dados, transparência algorítmica e inclusão, além das limitações estruturais e culturais enfrentadas por organizações, especialmente no contexto brasileiro. Por fim, são apresentadas perspectivas futuras sobre o uso estratégico da RV e da IA em Recursos Humanos, considerando tendências globais, avanços tecnológicos e a necessidade de alinhamento entre inovação, responsabilidade social e exigências do mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Recrutamento; Realidade Virtual; Inteligência Artificial.

INTRODUÇÃO

Conectar inovação e tecnologia ao setor de Recursos Humanos é algo que traz muitos benefícios como o aumento da eficiência dos processos e a melhoria na tomada de decisões estratégicas¹. Algumas tecnologias já aplicadas têm demonstrado resultados acima do esperado — como o trabalho remoto e o modelo híbrido —, que mostraram que a produtividade dos colaboradores pode aumentar de forma significativa².

No recrutamento pessoal, essa inovação também é essencial. Atualmente, muitos processos já utilizam ferramentas tecnológicas, como buscas por palavras-chave e filtros baseados em inteligência artificial (IA), que identificam candidatos ideais para determinada vaga. Isso facilita muito a triagem inicial, economizando tempo e esforço do recrutador^{3,4}.

No entanto, esses métodos ainda deixam lacunas, especialmente quando o objetivo é compreender como o candidato age na prática diante de problemas reais. Pensando nisso, surge a pergunta: por que não trazer a realidade virtual para o

recrutamento? Ao utilizar a Realidade Virtual (RV), é possível criar cenários que simulam situações do cotidiano da vaga. Assim, o recrutador pode observar, em tempo real, como o candidato reage, toma decisões e se comporta em contextos semelhantes aos que enfrentará no cargo¹. Além disso, o próprio candidato também terá a chance de vivenciar um pouco da cultura e do dia a dia da empresa, verificando se realmente se identifica com a função e com os valores organizacionais¹.

Neste contexto, Licciardi, Farias e Santos (2018) destacam que:

“A inovação deve ser vista como um fator estratégico nos processos de recrutamento e seleção, pois impacta diretamente na atratividade da empresa para os candidatos, na efetividade do processo e no alinhamento entre o perfil profissional e a cultura organizacional.”

Com o apoio da IA, é possível estimar múltiplos aspectos ao mesmo tempo, como capacidade de resolução de problemas, habilidades interpessoais, adaptação a imprevistos, entre outros. Isso torna o processo mais preciso e assertivo tanto para a empresa quanto para o profissional^{3,4}.

Imaginando, por exemplo, uma vaga que exige contato direto com o público. Por meio da simulação em RV, o recrutador poderá observar como o candidato se comunica, como ele lida com pressão e como resolve conflitos. Da mesma forma, se for uma função mais isolada, a simulação pode mostrar se o candidato tem perfil para atividades mais autônomas e com pouco contato interpessoal^{1,5}.

Essa proposta também permite avaliar o fit cultural, ou seja, o alinhamento entre os valores do candidato e os da organização. Afinal, a contratação ideal vai além da técnica: é sobre encontrar alguém que realmente se encaixe e contribua para a cultura da empresa^{2,3}.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar como o uso de tecnologias inovadoras, como a Realidade Virtual e a Inteligência Artificial, podem transformar o processo de recrutamento e seleção, tornando-o mais eficiente, prático e alinhado com as necessidades atuais do mercado e da empresa recrutadora. Além disso, busca discutir como essas ferramentas podem ajudar a reduzir resistências ao trabalho remoto e híbrido, mostrando que é possível avaliar competências comportamentais, técnicas e o *fit* cultural dos candidatos mesmo à distância.

MATERIAIS E MÉTODOS

Este estudo adota uma abordagem estruturada para analisar a integração da Realidade Virtual (RV) e da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção em Recursos Humanos. Inicialmente, realiza-se um diagnóstico organizacional, com o mapeamento das competências técnicas e comportamentais requeridas, bem como o alinhamento aos valores e à cultura da organização. Nessa etapa, também são avaliadas a infraestrutura tecnológica disponível e a necessidade de parcerias externas para desenvolvimento, implementação e suporte das soluções digitais. O processo é conduzido de forma integrada pelas equipes de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação, com eventual apoio de consultorias especializadas. Este trabalho caracteriza-se como um estudo de natureza qualitativa, com abordagem descritiva e exploratória, fundamentado em revisão de literatura e análise conceitual de práticas organizacionais.

Na fase seguinte, são selecionadas as ferramentas tecnológicas mais adequadas aos objetivos organizacionais, considerando critérios como custo, escalabilidade, confiabilidade e facilidade de uso. Para a aplicação de IA, são analisadas plataformas especializadas em entrevistas automatizadas, avaliações comportamentais e análise preditiva de talentos, bem como a possibilidade de desenvolvimento de modelos próprios a partir de dados históricos. A aplicação da RV envolve a criação ou adoção de simulações imersivas que reproduzam situações reais do cargo, permitindo a avaliação prática de competências técnicas e socioemocionais.

Após a implementação, as equipes envolvidas são capacitadas para o uso das ferramentas e interpretação dos dados gerados, e os candidatos recebem orientações para facilitar a adaptação às tecnologias. O processo seletivo é monitorado continuamente por meio de métricas de desempenho, feedback de candidatos e recrutadores e indicadores de assertividade das contratações. Por fim, os resultados são avaliados periodicamente, utilizando técnicas de people analytics, com o objetivo de aprimorar os critérios de avaliação, a experiência do usuário e a eficácia global do modelo.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que os resultados desta pesquisa evidenciem que a incorporação de tecnologias emergentes, como a Realidade Virtual (RV) e a Inteligência Artificial (IA), no contexto de Recursos Humanos representa um avanço significativo nos processos de recrutamento e seleção. Tais tecnologias tendem a aumentar a precisão na análise de perfis profissionais, reduzir o tempo de triagem de candidatos e possibilitar a avaliação de competências técnicas e comportamentais em ambientes mais realistas, interativos e imersivos, inclusive em contextos remotos ou híbridos.

Adicionalmente, com base em estudos prévios, como o de Souza et al. (2017), espera-se confirmar que, apesar da resistência inicial por parte de algumas organizações, a consolidação de modelos de trabalho remoto e híbrido tem impulsionado a adoção de soluções tecnológicas mais flexíveis e inovadoras. Esse movimento contribui para o reposicionamento estratégico do setor de Recursos Humanos, tornando-o mais alinhado às transformações do mercado de trabalho contemporâneo. Entretanto, os resultados também devem apontar desafios relevantes, como os custos associados à implementação dessas tecnologias, a necessidade de capacitação contínua dos profissionais de RH e a adaptação cultural das organizações aos novos modelos digitais.

Dessa forma, o estudo reforça a necessidade de ampliação de pesquisas relacionadas à RV, IA e Transformação Digital em Recursos Humanos, a fim de produzir evidências mais robustas e atualizadas que reflitam a realidade atual das empresas e da sociedade. Conclui-se que, embora promissora, a adoção dessas tecnologias requer planejamento estratégico, preparo organizacional e apoio institucional para que seus benefícios sejam plenamente alcançados.

CONCLUSÃO

O uso de tecnologias como Realidade Virtual e Inteligência Artificial no recrutamento e seleção se consolida como ferramenta estratégica para o setor de Recursos Humanos. Seus benefícios vão desde o ganho de eficiência até a melhoria da experiência de candidatos e recrutadores. Ainda há barreiras a serem superadas, como custo e adaptação cultural, mas o potencial dessas ferramentas é promissor.

Com a continuidade dos avanços tecnológicos e a consolidação do trabalho remoto, espera-se que o uso dessas inovações se expanda de forma mais acessível e democrática, tornando os processos seletivos mais justos, personalizados e alinhados às necessidades reais das empresas. De forma geral, os artigos analisados apontam que a integração dessas tecnologias tende a se expandir nos próximos anos, especialmente entre empresas que buscam processos seletivos mais justos, eficientes e alinhados com a realidade do trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

- ¹ LICCIARDI, Norma; DE SOUZA FARIAS, Jaceline; DOS SANTOS, Leonardo de Assis. A importância da inovação como diferencial competitivo nos processos de recrutamento e seleção. *South American Development Society Journal*, v. 4, n. 12, p. 151-151, 2018.
<https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/133>
- ² BLUMEN, Daniel; CEPELLOS, Vanessa Martines. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. *Cadernos EBAPE.BR*, v.21, n.2, p.e2022-0080, 2023.
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/?lang=pt>
- ³ ATANAZIO, Amanda et al. A Inteligência Artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, v.7, n.4, p.1-16, 2021.
<https://www.revistarefas.com.br/index.php/RevFATECZS/article/view/488>
- ⁴ RUGGIERO, A. P.; GODOY, A. S. A influência da Tecnologia da Informação no Trabalho Gerencial: um estudo com gestores de recursos humanos. *Revista Eletrônica de Administração*, 12(1), 2006.
<https://seer.ufrgs.br/read/article/view/40376>
- ⁵ SOUZA, D.; CARDOSO, L. R. G.; SANTANA, J. M. F.; FAJAN, F. D.; OLIVEIRA, M. Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma universidade privada. *Ética e Gestão*, 26, 2017.
<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425104.pdf>