



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA

Graduação em Administração – GADM

Orientador: Brivaldo André Marinho da Silva

SAMARA ARAUJO FIGUEIREDO

**USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA AUTOMAÇÃO DO PROCESSO
DE TRIAGEM CURRICULAR EM UMA EMPRESA ADMINISTRADORA DE
CONDOMÍNIOS**

João Pessoa

2026

SAMARA ARAUJO FIGUEIREDO

**USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA AUTOMAÇÃO DO PROCESSO
DE TRIAGEM CURRICULAR EM UMA EMPRESA ADMINISTRADORA DE
CONDOMÍNIOS**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba.

Prof.^o. Orientador: Dr. Brivaldo André Marinho da Silva

João Pessoa

2026

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

F475u Figueiredo, Samara Araujo.

Uso de Inteligência Artificial na automação do
processo de triagem curricular em uma empresa
administradora de condomínios / Samara Araujo
Figueiredo. - João Pessoa, 2026.
30 f.

Orientação: Brivaldo André Marinho da Silva.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Inteligência Artificial. 2. Gemini. 3. Triagem
curricular. 4. Recrutamento. 5. Seleção. 6. Gestão de
pessoas. I. Silva, Brivaldo André Marinho da. II.
Título.

UFPB/CCSA

CDU 658(043)

SAMARA ARAUJO FIGUEIREDO

**USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA AUTOMAÇÃO DO PROCESSO
DE TRIAGEM CURRICULAR EM UMA EMPRESA ADMINISTRADORA DE
CONDOMÍNIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharelado em Administração pela
Universidade Federal da Paraíba.

Aprovado em: 03/08/2026

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **BRIVALDO ANDRÉ MARINHO DA SILVA**
Data: 04/08/2026 18:35:04-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Brivaldo André Marinho da Silva

(Orientador)

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente
 **ARTURO RODRIGUES FELINTO**
Data: 05/08/2026 10:05:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof MSc Arturo Rodrigues Felinto

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente
 **ALANDEY SEVERO LEITE DA SILVA**
Data: 05/08/2026 19:09:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Alandey Severo Leite da Silva

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

RESUMO

Este artigo tecnológico tem como objetivo propor a aplicabilidade da Inteligência Artificial Gemini como ferramenta de automação e melhoria de desempenho no processo de triagem curricular em uma empresa administradora de condomínios. O estudo se baseia na necessidade de modernizar o setor de Recursos Humanos, que atualmente enfrenta gargalos operacionais devido ao modelo de triagem manual e um índice de rotatividade de 37%. A metodologia caracteriza-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, envolvendo o mapeamento do fluxo atual, o diagnóstico dos gargalos e o desenvolvimento de uma proposta prática baseada em modelos de linguagem de larga escala (LLM). Os resultados esperados buscam demonstrar como a automação reduz a duração dos processos seletivos e garante a padronização da avaliação técnica, possibilitando mais agilidade ao RH, tornando o setor mais estratégico.

PALAVRAS CHAVE: Inteligência Artificial. Gemini. Triagem Curricular. Recrutamento Seleção. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This technical article aims to propose the use of Gemini Artificial Intelligence as a tool for automation and performance improvement in the resume screening process at a condominium management company. The study is based on the need to modernize the Human Resources department, which currently faces operational bottlenecks due to the manual screening model and a 37% turnover rate. The methodology is characterized as exploratory and descriptive research, involving the mapping of the current workflow, the diagnosis of bottlenecks, and the development of a practical proposal based on large-scale language models (LLMs). The expected results aim to demonstrate how automation reduces the duration of selection processes and ensures the standardization of technical evaluations, enabling greater agility for HR and making the sector more strategic.

KEYWORDS: Artificial Intelligence. Gemini. Resume Screening. Recruitment Selection.

Human Resources Management.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

API - Application Programming Interface

IA - Inteligência Artificial

LLM - Large Language Model

KO - Knock-out

RH - Recursos Humanos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. CONTEXTO DA REALIDADE INVESTIGADA	8
2.1.1 O processo atual de triagem de currículos	8
3. OBJETIVOS	10
3.1.1 Objetivo Geral	10
3.1.2 Objetivos Específicos	10
4. JUSTIFICATIVA	10
4.1.1 Justificativa da Escolha Tecnológica.....	11
5. REFERENCIAL TEÓRICO	11
5.1.1 Mapeamento do Processo de Triagem de Currículos	11
5.1.2 Diagnóstico de Gargalos e Impacto na Rotatividade (Turnover)	12
5.1.3 Uso da Inteligência Artificial Gemini Aplicada à Triagem.....	13
6. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E/OU OPORTUNIDADE	15
7. METODOLOGIA.....	16
7.1.1 Natureza da Pesquisa	16
7.1.2 Objetivos da Pesquisa.....	16
7.1.3 Classificação da Pesquisa	16
7.1.4 Abordagem da Pesquisa.....	17
7.1.5 Mapeamento do Processo Atual da empresa	18
7.1.6 Instrumento	18
7.1.7 Análise dos Resultados.....	20
8. Teste de Triagem dos currículos	21
8.1 Comparativo da Triagem Curricular	22
8.1.2 Eficiência e Produtividade Operacional	22

8.1.3 Padronização e Qualidade da Análise	24
8.1.4 Mitigação de Riscos e Impacto no Turnover	24
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS	27
ANEXO.....	30

1. INTRODUÇÃO

O recrutamento e seleção de pessoas são processos fundamentais na gestão de Recursos Humanos, pois impactam diretamente o sucesso e a competitividade de qualquer organização. No entanto, muitas empresas ainda realizam a triagem de currículos de forma manual, enfrentando desafios significativos devido à diversidade de formatos, terminologias e níveis de detalhamento dos documentos (Mota, 2024).

O processo manual muitas vezes gera fadiga cognitiva nos recrutadores e aumenta a chance de erros, principalmente quando o volume de candidaturas é elevado (Blumen e Cepellos, 2022). Com o avanço da Inteligência Artificial, o uso de modelos de linguagem de larga escala (LLM), como o ChatGPT e o Gemini, tornou-se uma tendência no mercado mundial para aumentar a agilidade e a precisão das decisões de contratação (Rane, 2024).

No cenário brasileiro, a adoção da IA já é uma realidade consolidada em grandes organizações que buscam eficiência operacional. Empresas como a Ambev, que utiliza chatbots com IA para a triagem inicial (People & Health, 2025), além de Natura, Magazine Luiza e iFood, são referências na aplicação estratégica de tecnologias inteligentes para otimizar a jornada do candidato (Forbes, 2025; Amcham, 2025).

Segundo dados do Valor Econômico (2025), cerca de 68% das empresas brasileiras já utilizam algum tipo de IA no RH, sendo que a maioria recorre a soluções de mercado para acelerar processos que antes eram feitos de forma manual. A complexidade envolvida na seleção exige a aplicação de tecnologias que desempenhem um papel crucial na otimização da triagem e na escolha dos profissionais mais adequados (Mota, 2024).

Essa mudança é necessária porque processos manuais lentos geram altos custos e a perda de talentos para a concorrência. Na organização investigada, a triagem manual de 30 a 50 currículos por dia causa gargalos que atrasam as contratações e contribuem para um índice de rotatividade de 37%, valor muito acima do ideal de 10% sugerido por Pontes (2024).

Além disso, métodos tradicionais limitam-se a avaliações superficiais baseadas em palavras-chave, sendo pouco adaptativos à variação semântica da linguagem (Mota, 2024). Diante desse cenário, surge a necessidade de mapear o fluxo atual e diagnosticar os gargalos operacionais que impactam a rotatividade da empresa. A partir desse diagnóstico, é possível identificar como

a Inteligência Artificial Gemini pode ser aplicada para garantir uma análise mais efetiva quanto a diminuição do tempo gasto durante o processo, e em seguida elaborar uma proposta de intervenção tecnológica que otimize o desempenho da triagem curricular, bem como a normalização eficiente das avaliações por parte dos recrutadores.

2. CONTEXTO DA REALIDADE INVESTIGADA

O processo de triagem possui gargalos críticos, o setor recebe cerca de 30 à 40 currículos por dia, e cada análise manual consome aproximadamente 5 minutos, totalizando mais de 3 horas diárias e cerca de 60 horas mensais de um único profissional apenas na leitura inicial. Conforme aponta Santana (2025), essa dependência da análise manual é ineficiente porque currículos despadronizados dificultam a extração rápida de dados, tornando o processo lento e sujeito à subjetividade do recrutador.

O atraso também gera um risco de perda de talentos para concorrentes que utilizam sistemas mais ágeis, como os modelos de linguagem de larga escala (LLM) para fechar vagas em tempo reduzido (Pontes, 2024; Jatobá, 2025). Além do desperdício de tempo, a falta de critérios automatizados impacta diretamente a qualidade das contratações.

Em 2025, a empresa registrou cerca de 99 desligamentos, resultando em um *turnover* de 37%, índice muito superior à média de mercado de 10% (Pontes, 2024). Segundo Santana (2025), a automação via LLMs, como o Gemini, pode reduzir esse problema ao garantir que os atributos dos candidatos sejam extraídos e codificados de forma consistente. Complementando essa visão, Jatobá (2025) ressalta que o impacto positivo da IA no recrutamento vai além da velocidade, promovendo uma seleção mais justa e baseada em dados. O que pode reduzir o custo financeiro de contratações erradas, estimado entre 1,5 a 2 vezes o salário do colaborador.

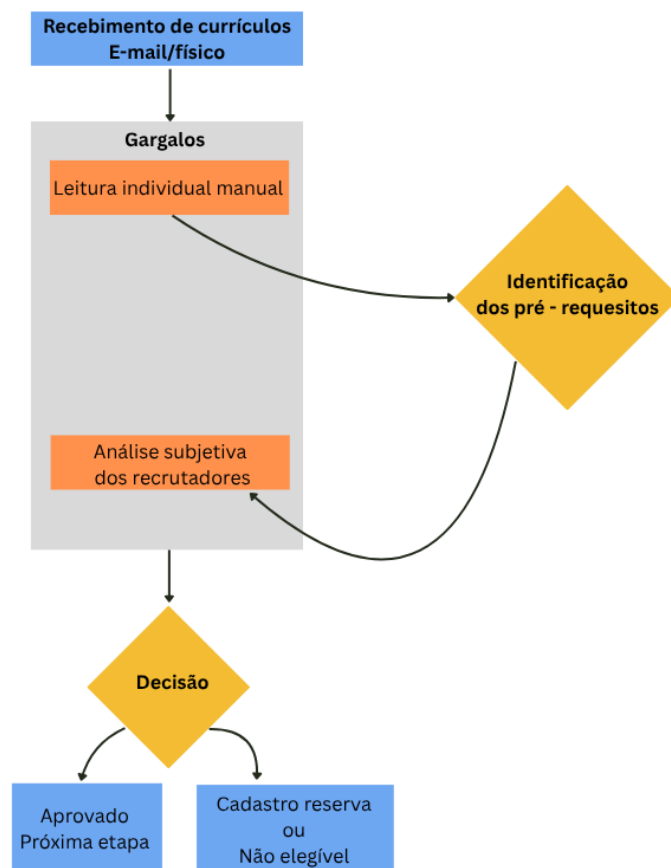
2.1.1 O processo atual de triagem de currículos

O processo atual da triagem na organização investigada inicia-se com o recebimento de currículos por meio do envio através do e-mail corporativo e entrega física na recepção. O passo a passo manual consiste na leitura individual de cada documento, onde o recrutador busca identificar requisitos básicos como escolaridade; experiência anterior; local de residência; área

pretendida e cursos certificações. No entanto, como essa tarefa é distribuída entre diversos colaboradores do setor, o processo não possui uma padronização estabelecida.

Segundo Silva (2024), a ausência de uma triagem estruturada faz com que cada recrutador aplique seus próprios critérios subjetivos, o que pode levar à perda de candidatos qualificados ou à aprovação de perfis inadequados para a próxima fase. Conforme aponta Gil (2022), processos de seleção que não são baseados em critérios técnicos e uniformes perdem sua eficácia, comprometendo a assertividade da contratação e aumentando os custos operacionais do setor.

A seguir, será apresentado o mapeamento de como é feito o processo manual da triagem de currículos na empresa:



Fonte: Elaboração própria

OBJETIVOS

3.1.1 Objetivo Geral

O estudo realizado tem como objetivo identificar Como a implementação da Inteligência Artificial Gemini otimiza o processo de triagem de currículos, quanto a duração do processo e a padronização da avaliação.

3.1.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, pretende-se:

- a) Mapear o processo atual de triagem de currículos;
- b) Diagnosticar gargalos do no processo atual de triagem, considerando o impacto na rotatividade da contratação;
- c) Identificar o processo de uso da Inteligência Artificial do Gemini aplicada ao processo de triagem;
- d) Elaborar a proposta de uso da Inteligência Artificial Gemini, para melhoria de desempenho do processo de triagem de currículos.

4. JUSTIFICATIVA

A realização deste estudo justifica-se pela necessidade de eliminar a subjetividade crítica presente no modelo de triagem manual da organização investigada. Atualmente, a ausência de um método estruturado permite que cada recrutador avalie os currículos sob uma ótica diferente, o que gera inconsistências e compromete a equidade do processo seletivo.

Segundo Kahneman (2021), esse fenômeno ocorre quando profissionais diferentes tomam decisões distintas diante dos mesmos dados, resultando em uma seleção pouco confiável. Conforme aponta Antunes (2025), a falta de padronização na triagem manual não apenas atrasa as contratações, mas também pode levar à exclusão injusta de talentos qualificados devido a critérios subjetivos e não técnicos.

Ao implementar o modelo de linguagem Gemini, a empresa passa a contar com uma ferramenta para auxiliar o recrutador, capaz de processar o alto volume de 30 a 50 currículos diários sob critérios mais padronizados. Segundo Santana (2025), a IA garante que a extração de competências seja feita de forma uniforme, eliminando a fadiga humana e garantindo que apenas os perfis com maior ajuste cultural cheguem às etapas finais (Figueiredo, 2025).

Portanto, este artigo tecnológico contribui para a área de gestão de pessoas ao propor uma solução que possibilita mais agilidade e padronização no processo de recrutamento e seleção. A proposta de intervenção com o Gemini atende à demanda por eficiência e assertividade, transformando a triagem em um processo baseado em evidências e dados, promovendo a melhoria de desempenho do processo de triagem de currículos na administradora de condomínios (Mattiuzzi, 2024; Franco, 2025)

4.1.1 Justificativa da Escolha Tecnológica

A escolha do Google Gemini como ferramenta de automação justifica-se por três fatores: o custo-benefício acessível para empresas de médio porte, a integração com o ecossistema Google Workspace já utilizado pela organização e a facilidade de operação, simplificando o acesso para a equipe de RH.

5. REFERENCIAL TEÓRICO

5.1.1 Mapeamento do Processo de Triagem de Currículos

O mapeamento do processo de triagem de currículos é uma etapa estratégica e importante para a efetividade do recrutamento e seleção, funcionando como um filtro inicial que alinha o perfil dos candidatos às exigências da vaga (Oliveira, 2020). Este processo detalhado permite uma compreensão clara de todas as fases, desde a recepção das candidaturas até a seleção dos finalistas, facilitando a identificação de gargalos e a otimização dos fluxos de trabalho (Guimarães, 2018).

A eficácia do mapeamento tem a capacidade de proporcionar uma visão mais abrangente, que é fundamental para aprimorar a assertividade e a eficiência do processo seletivo como um todo (Fitaroni et al., 2025).

Nas organizações era comum que os procedimentos de triagem fossem realizados de forma manual, onde o currículo era a principal ferramenta para comparar as qualificações do candidato com os requisitos do cargo (Caxito, 2008; Silva, 2024). Contudo, a evolução tecnológica transformou esse processo. A introdução de Sistemas de Rastreamento de Candidatos (ATS), e mais recentemente da Inteligência Artificial (IA), tem modernizado o método de como é feito o mapeamento.

A IA por exemplo, auxilia na triagem ativa otimizando tempo e custos operacionais ao automatizar a coleta e organização de currículos (Blumen, 2023). Com a automação, além de acelerar o processo também contribui para a redução de vieses, promovendo uma seleção mais justa e inclusiva (Fitaroni et al., 2025).

A integração de tecnologias avançadas no mapeamento da triagem permite uma análise mais complexa e preditiva, indo além da simples correspondência de palavras-chave. Sistemas baseados em aprendizado de máquina, como os propostos por Tian et al. (2023), utilizam modelos complexos para classificar currículos e identificar padrões que seriam imperceptíveis na análise humana.

Por meio dessa abordagem, não apenas melhora a qualidade da seleção, mas também impacta positivamente a retenção de talentos, uma vez que o mapeamento de competências alinhado às necessidades da empresa contribui para a redução da rotatividade de funcionários (Moore, 2017).

5.1.2 Diagnóstico de Gargalos e Impacto na Rotatividade (Turnover)

O diagnóstico de gargalos no processo de triagem de currículos é importante para compreender as falhas que levam a contratações equivocadas e, consequentemente, ao aumento da rotatividade de pessoal, conhecida como *turnover* (Moreira; Coutinho, 2022). A triagem manual, muitas vezes sobrecarregada pelo alto volume de candidaturas, torna-se um ponto crítico onde a subjetividade e o cansaço humano podem gerar erros na seleção inicial (Barreto et al., 2024).

Quando o perfil do candidato não é mapeado corretamente em relação às exigências do cargo e à cultura da empresa, as chances de desligamento precoce aumentam significativamente (Rocha, 2024).

Nesse contexto, a falta de padronização nos processos de avaliação manual pode acabar comprometendo o desempenho dos recrutadores. Segundo Kahneman (2021), a tomada de decisão humana é suscetível a possíveis interferências, que se manifesta como a variabilidade indesejada nos julgamentos.

No recrutamento, isso significa que diferentes avaliadores podem chegar a conclusões distintas sobre o mesmo currículo, resultando em inconsistências e injustiças. Antunes (2025) reforça que essa ausência de critérios objetivos e uniformes não apenas compromete a equidade do processo seletivo, mas também pode levar à perda de talentos qualificados que são descartados por vieses inconscientes ou pela simples falta de um padrão de avaliação. Pois, a subjetividade é inerente ao processo manual e contribui diretamente para a ineficácia da triagem e para a insatisfação tanto dos candidatos quanto da própria organização.

A rotatividade gera impactos significativos nas organizações, indo além dos custos financeiros diretos com rescisões e novos processos seletivos. Também afeta a produtividade, o clima organizacional e a motivação da equipe, além de causar a perda de capital intelectual (Moura; Macedo, 2025). Estudos indicam que um processo de recrutamento e seleção ineficaz é uma das principais causas externas do *turnover*, evidenciando que a retenção de talentos começa antes mesmo da contratação, na fase de triagem e avaliação de perfis (Macário, 2024; Silva, 2024).

Para mitigar essas limitações, as empresas têm buscado estratégias de valorização e retenção que incluam o uso de tecnologias para uma triagem mais assertiva. A automação inteligente permite identificar se os candidatos e as competências técnicas estão alinhados à cultura da empresa, reduzindo falhas humanas e aumentando a taxa de permanência (Dias et al., 2022; Ferreira, 2020). O diagnóstico preciso desses pontos críticos permite que o RH atue de forma preventiva, utilizando a triagem em uma ferramenta estratégica para a estabilidade do quadro de funcionários (Prado, 2024).

5.1.3 Uso da Inteligência Artificial Gemini Aplicada à Triagem

A Inteligência Artificial (IA), por meio do modelo Google Gemini, tem modernizado a triagem de currículos ao oferecer uma compreensão semântica mais profunda que supera os sistemas tradicionais baseados em palavras-chave (Saurangpate et al., 2026). O Gemini Pro é reconhecido por sua arquitetura multimodal avançada, capaz de processar e interpretar

diferentes formatos de dados, como texto, imagens e até áudio, elevando a precisão na análise de perfis profissionais complexos (Varshney et al., 2025). Com essa tecnologia, o RH pode automatizar a extração de informações estruturadas de currículos não padronizados, agilizando a identificação de talentos e minimizando o tempo gasto em tarefas repetitivas (Priyanka & Parveen, 2024; Naveen et al., 2025).

Ao contrário dos Applicant Tracking Systems (ATS) convencionais, que muitas vezes se limitam à correspondência de palavras-chave, o uso do Gemini possibilita uma avaliação contextualizada. A IA consegue interpretar as variações das experiências e competências descritas pelos candidatos, proporcionando uma análise mais rica e alinhada às necessidades da vaga (Naveen et al., 2025).

Estudos demonstram que a integração do Gemini via APIs resulta em etapas automatizadas de recrutamento inteligentes que realizam o ranking de candidatos com uma precisão de até 92% em comparação com avaliações de especialistas humanos (Saurangpate et al., 2026). A capacidade do Gemini de processar linguagem natural em português facilita sua adoção em empresas brasileiras, garantindo uma triagem mais fluida e objetiva, o que é importante para o mercado local (Fiorini, 2024; Santana, 2025).

A aplicação do Gemini na triagem também aborda desafios éticos e de eficiência, ao utilizar Modelos de Linguagem de Grande Escala (LLMs), as organizações podem reduzir o tempo de triagem em até 70%, liberando recrutadores para tarefas mais estratégicas, como a análise comportamental e o alinhamento cultural dos candidatos às vagas (Varshney et al., 2025; Azhar, 2025). A transparência e a redução de vieses são outros benefícios significativos, pois a IA pode ser configurada para avaliar candidatos estritamente com base em critérios técnicos e de desempenho pré-definidos, promovendo uma seleção mais justa e equitativa (Rithani et al., 2024; Fitaroni et al., 2025).

A integração de IA no RH não é apenas uma questão de automação, mas de redefinição da forma como as empresas identificam e atraem os melhores talentos, otimizando recursos e melhorando a experiência tanto para o recrutador quanto para o candidato (Alura, 2025). A otimização proporcionada pelo Gemini se estende à capacidade de gerar perguntas de entrevista dinâmicas e personalizadas, aprofundando a avaliação e garantindo que os candidatos mais adequados sejam selecionados para as próximas etapas do processo (Saurangpate et al., 2026).

6. Diagnóstico da situação-problema e/ou oportunidade

O principal dilema enfrentado pelo setor de Recursos Humanos da administradora de condomínios é conciliar agilidade operacional e precisão na seleção de candidatos. Com um fluxo diário de aproximadamente 30 a 40 currículos, os recrutadores realizam uma triagem predominantemente manual para atender à demanda, o que aumenta a probabilidade de selecionar profissionais com menor aderência ao perfil da vaga.

Segundo Santana (2025), a dependência da análise manual de documentos despadronizados constitui um gargalo crítico, pois a diversidade de formatos e terminologias dificulta uma avaliação consistente e equitativa. Nesse contexto, a lentidão do processo pode favorecer a perda de candidatos qualificados para organizações que utilizam sistemas automatizados e respondem mais rapidamente aos processos seletivos (Blumen; Cepellos, 2022).

Outro aspecto identificado refere-se ao impacto financeiro decorrente da elevada rotatividade. Com um índice de turnover de 37% no ano de 2025, a empresa direciona recursos para desligamentos, novas contratações e treinamentos, comprometendo sua eficiência operacional. Conforme destaca Jatobá (2025), os processos manuais e a resistência à inovação tecnológica dificultam uma atuação mais estratégica do setor de Recursos Humanos. Além disso, o custo de contratações inadequadas pode alcançar valores significativos, comprometendo a saúde financeira da organização.

Nesse cenário, Gil (2022) destaca que o recrutamento e a seleção constituem processos de agregação de pessoas, com a finalidade é identificar profissionais onde as competências estejam alinhadas às necessidades organizacionais. Assim, a ausência de critérios padronizados de triagem favorece decisões subjetivas e reduz a assertividade das admissões, aspecto também discutido por Garcia (2025).

Diante desse cenário, identifica-se a oportunidade de implementação do modelo de linguagem Gemini como ferramenta de apoio à triagem curricular. Santana (2025) demonstra que modelos de linguagem de grande escala (LLMs) possibilitam automatizar a extração de atributos e o ranqueamento de currículos com elevado nível de precisão.

Ao padronizar a análise inicial dos candidatos, o Gemini contribui para que os perfis com maior aderência técnica avancem às etapas seguintes do processo seletivo. Conforme Jatobá (2025), essa utilização da Inteligência Artificial amplia a eficiência operacional e contribui para

o papel estratégico do RH, permitindo que os profissionais concentrem seus esforços em atividades de maior valor agregado, como a avaliação comportamental e o desenvolvimento de estratégias de retenção de talentos. Dessa forma, a proposta de intervenção apresentada neste estudo configura-se como uma alternativa para reduzir custos decorrentes da rotatividade e aumentar a eficiência do processo de recrutamento e seleção (Mattiuzzi, 2024; Franco, 2025).

7. METODOLOGIA DA PESQUISA

7.1.1 Natureza da Pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, pois tem como objetivo propor uma solução prática para um problema real identificado no setor de Recursos Humanos, especificamente no processo de triagem de currículos. De acordo com Severino (2017), a pesquisa aplicada tem como finalidade gerar conhecimentos voltados à resolução de gargalos operacionais, contribuindo diretamente para a melhoria de práticas organizacionais.

Além disso, o estudo é classificado como um artigo tecnológico, uma vez que propõe a utilização de uma ferramenta baseada em Inteligência Artificial como forma de otimizar processos operacionais e estratégicos dentro da organização.

7.1.2 Objetivos da Pesquisa

Quanto aos objetivos, a pesquisa possui caráter exploratório e descritivo. É considerada exploratória porque busca proporcionar maior familiaridade com o problema, permitindo a identificação dos principais gargalos no processo de triagem de currículos. Também é descritiva, pois visa detalhar as características, etapas e limitações do modelo atualmente utilizado pela organização.

Segundo Gil (2022), a pesquisa exploratória tem como finalidade ampliar o conhecimento sobre determinado problema, enquanto a pesquisa descritiva busca descrever as características de uma população ou fenômeno, ou ainda estabelecer relações entre variáveis.

7.1.3 Classificação da Pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, realizado em uma administradora de condomínios. Conforme Gil (2022), o estudo de caso permite uma análise aprofundada de um

ou poucos objetos, possibilitando um conhecimento detalhado e contextualizado da realidade investigada.

Para a coleta de dados, realizou-se uma pesquisa bibliográfica em bases acadêmicas, com recorte temporal entre os anos de 2024 e 2025, abordando temas relacionados à Inteligência Artificial e modelos de linguagem de grande escala (LLMs). De acordo com Gil (2022), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente por livros e artigos científicos.

Em seguida, será realizada uma análise documental interna na organização, por meio do levantamento de dados relacionados ao processo atual de triagem de currículos, incluindo o volume diário de candidatos (30 a 50 currículos) e o índice de rotatividade (37%). Segundo Severino (2017), a pesquisa documental utiliza fontes primárias, permitindo a análise de informações ainda não tratadas cientificamente.

Posteriormente, será aplicado um questionário com perguntas semiestruturadas junto aos colaboradores do setor de Recursos Humanos, com o objetivo de compreender suas percepções, dificuldades e necessidades em relação ao processo atual. Esse tipo de instrumento, conforme Gil (2022), possibilita maior flexibilidade na coleta de dados, permitindo ao pesquisador explorar aspectos mais aprofundados do fenômeno estudado.

7.1.4 Abordagem da Pesquisa

A abordagem da pesquisa é qualitativa, pois busca compreender os processos organizacionais, bem como as percepções e limitações do modelo atual de triagem de currículos, sem a utilização de métodos estatísticos complexos. De acordo com Gil (2022), a pesquisa qualitativa é apropriada para estudos que envolvem a interpretação de fenômenos e a análise de significados atribuídos pelos indivíduos.

A pesquisa contempla a identificação do funcionamento do modelo de Inteligência Artificial Gemini, com o intuito de compreender sua aplicabilidade no contexto organizacional. Para isso, serão realizados testes com descrições de vagas e currículos em formato textual, utilizando técnicas de Engenharia de Prompt para padronizar os critérios de avaliação dos candidatos.

Por fim, será realizada uma análise comparativa entre o processo atual e a proposta de intervenção tecnológica, com o objetivo de evidenciar possíveis ganhos em eficiência, redução de tempo e melhoria na tomada de decisão no setor de Recursos Humanos.

7.1.5 Mapeamento do Processo Atual da empresa

O mapeamento do processo de triagem de currículos é uma etapa estratégica muito importante para a efetividade do recrutamento e seleção, funcionando como um filtro inicial que alinha o perfil dos candidatos às exigências da vaga (Oliveira, 2020). No entanto, na organização investigada, esse mapeamento é realizado de forma manual, que se mostra ineficiente diante da dinâmica do mercado atual.

Segundo Santana (2025), a dependência excessiva da análise humana em processos repetitivos não apenas sobrecarrega a equipe, mas gera uma perda de tempo que poderia ser investido em atividades mais estratégicas de gestão. Outro fator identificado durante esse processo é o atraso na resposta aos candidatos, sendo uma das principais causas que levam à perda de talentos qualificados para concorrentes que já utilizam sistemas automatizados e ágeis (Mota, 2024).

No mercado atual, a inovação tecnológica no setor de Recursos Humanos não é mais vista como um diferencial, pois já faz parte das necessidades das organizações. Conforme aponta Jatobá (2025), as empresas que resistem à modernização de seus processos internos correm o risco real de ficar para trás, e podem enfrentar a obsolescência competitiva.

Enquanto outras organizações buscam otimizar os seus processos através de ferramentas como o uso da Inteligência Artificial, para obter vantagens na captação de perfis mais adequados às vagas oferecidas. Contudo, a manutenção de métodos manuais lentos resulta em altos custos operacionais, e também compromete negativamente a percepção das pessoas e a imagem da empresa perante o mercado (Santos; Guimarães, 2025).

7.1.6 Instrumento

Para identificar e compreender a realidade da empresa objeto deste estudo, foi elaborado um questionário estruturado com 15 questões, organizadas nos temas Eficiência, Padronização e Riscos. Por meio desse levantamento, buscou-se compreender a percepção dos responsáveis pelo setor de Recursos Humanos sobre a eficiência do processo atual, a existência de padrões na triagem de candidatos e os possíveis riscos competitivos relacionados ao modelo utilizado pela empresa.

Cada participante recebeu o link do questionário por e-mail e respondeu de forma individual, e para garantir a privacidade dos participantes todas as informações foram tratadas de forma confidencial, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018). Nenhum dado pessoal, nome ou informação que pudesse identificar os participantes ou a empresa foi divulgado. Por esse motivo, os respondentes são identificados neste trabalho apenas como Participante 1, Participante 2, Participante 3, Participante 4 e Participante 5.

A tabela a seguir apresenta as questões utilizadas para a coleta dos dados:

Nº	Questão	Referencial teórico
	EFICIÊNCIA	
01-E	Quanto tempo em média você dedica diariamente apenas à leitura e filtragem manual de currículos?	Santana (2025)
02-E	Você considera que o alto volume de currículos leva a uma análise superficial dos perfis?	Santana (2025)
03-E	A empresa já perdeu candidatos qualificados devido à demora na fase inicial de triagem?	Gil (2022)
04-E	O processo manual torna a empresa menos competitiva em relação às que utilizam automação? (justifique - informação adicional)	Santana (2025)
05-E	Uma ferramenta que pudesse ranquear os currículos automaticamente ajudaria sua rotina?	Santana (2025)
	PADRONIZAÇÃO	
01-P	Os critérios para aprovar ou descartar um currículo são os mesmos para toda a equipe?	Antunes (2025)
02-P	Você já se deparou com opiniões divergentes entre recrutadores sobre o mesmo currículo?	Kahneman (2021)
03-P	Você acredita que a falta de uma ferramenta padrão pode dar margem a vieses pessoais?	Antunes (2025)

04-P	Como você lida com currículos que usam termos diferentes para a mesma competência?	Mota (2024)
	RISCOS	
01-R	O processo manual gera fadiga mental, comprometendo a concentração e a avaliação durante a seleção?	Jatobá (2025)
02-R	O volume de triagem impede que você realize tarefas mais estratégicas no RH?	Chiavenato (2020)
03-R	Você acredita que a empresa pode estar se tornando tecnologicamente defasada em relação aos processos do setor?	Jatobá (2025)
04-R	De que maneira a demora na triagem impacta o índice de rotatividade (turnover)? (justifique - informação adicional)	Chiavenato (2020)

7.1.7 Análise dos Resultados

A análise dos resultados nos mostra que a eficiência operacional da empresa é diretamente afetada pelo modelo de triagem manual. Os participantes relataram que o processo consome um tempo excessivo, o que gera uma falta de agilidade que coloca a organização em desvantagem competitiva. Sob essa ótica, Santana (2025) destaca que a dependência excessiva da análise humana em tarefas repetitivas causa uma perda de tempo estratégico.

Contudo, Gil (2022) afirma que os métodos tradicionais apresentam dificuldades naturais para lidar com grandes volumes de candidatos, tornando a lentidão uma característica do modelo manual. Essa demora reflete na perda de talentos, como pontuado pelo Participante 1, pois os melhores perfis já estão empregados quando no momento em que o RH estabelece contato, validando a afirmação de Santana (2025) de que a agilidade na resposta é o fator determinante para o sucesso da contratação.

Em relação à padronização, os dados mostram uma inconsistência significativa de critérios, onde a equipe não utiliza um padrão de avaliação. O Participante 5 e os demais entrevistados afirmaram que essa ausência de padrão permite a influência de opiniões pessoais, tornando a seleção subjetiva. Para Antunes (2025), essa falta de critérios claros prejudica a eficiência do processo seletivo.

Complementando essa visão, Kahneman (2021) explica que essas variações nos julgamentos humanos podem ocasionar decisões inconsistentes em situações similares, que é agravado pelas barreiras terminológicas. Enquanto os recrutadores reconhecem o risco de descartar bons

candidatos por divergências de termos técnicos, Mota (2024) reforça que a falta de sistemas inteligentes dificulta a análise semântica das competências, tornando a triagem técnica menos assertiva e mais suscetível a falhas humanas.

Por fim, os riscos identificados apontam para um desgaste da equipe e da imagem da empresa. Os respondentes confirmaram que o processo gera fadiga mental e uma percepção de defasagem tecnológica em relação ao mercado. Jatobá (2025) destaca que processos desatualizados causam desgaste nas pessoas e impactam a competitividade organizacional. Além disso, a triagem manual impede que o RH atue de maneira mais efetiva, conforme aponta a visão de Garcia (2025) de que o setor deve ser estratégico para agregar valor real.

Em contrapartida, as falhas na seleção inicial resultam em contratações incompatíveis e no aumento da rotatividade (turnover). Como ressalta Pontes (2024), falhas no recrutamento não apenas elevam os custos operacionais, mas comprometem a estabilidade do quadro funcional, evidenciando que o processo de modernização não é apenas um diferencial, mas uma necessidade.

8. Teste de Triagem dos currículos

A próxima etapa consiste em um teste de triagem utilizando uma amostragem de 100 currículos retirados do banco de dados da empresa, a escolha dessa quantidade foi definida para que fosse possível observar o comportamento do processo manual em um volume significativo de documentos, permitindo identificar os pontos de lentidão e as dificuldades de padronização. Conforme apontam Gil (2022) e Pontes (2024), a triagem é a fase que exige maior atenção, pois serve como o primeiro filtro para garantir que apenas os perfis mais adequados avancem no processo seletivo.

O protocolo estabelecido para a execução desse teste seguirá o modelo de análise manual utilizado atualmente, porém estruturado por meio de uma classificação para evitar a subjetividade. Os currículos serão divididos em três categorias principais, a primeira é o perfil alvo, que engloba candidatos mais alinhados, com conhecimentos e habilidades, aptos a avançar na etapa do processo seletivo.

A segunda categoria é o cadastro reserva, composta por perfis que possuem potencial e valores alinhados à organização, mas que apresentam pequenas lacunas técnicas, permanecendo

em uma lista de espera. Por fim, a categoria não elegível que agrupa os candidatos que não cumprem os requisitos eliminatórios, como o local de residência, a falta de experiência mínima obrigatória e o nível de escolaridade.

Para garantir a assertividade deste teste, serão aplicadas as definições dos critérios eliminatórios logo no início da leitura para evitar o desperdício de tempo. Além disso, para os candidatos do perfil alvo, será utilizada uma grade de pontuação objetiva de 0 a 5, em vez de uma avaliação puramente subjetiva, atribuindo valores aos requisitos desejáveis.

Com o objetivo de minimizar o viés de contratação, garantindo que a análise da experiência e da área de atuação seja baseada nos dados informados pelo candidato. Conforme destaca Santana (2025), o modelo utilizado na triagem manual evidencia o alto custo operacional de processar informações não estruturadas, o que pode ser uma oportunidade futura de automação desse processo, para melhorar a sua eficiência através do uso da Inteligência Artificial como ferramenta de apoio.

8.1.1 Comparativo da Triagem Curricular

A apresentação dos resultados obtidos com a aplicação prática deste estudo evidencia um contraste significativo entre o modelo de gestão tradicional e a inovação proporcionada pela Inteligência Artificial.

Para esta análise, confrontamos o desempenho histórico do setor de Recursos Humanos da empresa com os dados gerados pelo teste de triagem automatizada utilizando o modelo Gemini. Os resultados evidenciam que com a transição tecnológica é possível minimizar as dificuldades operacionais, e também melhorar a qualidade estratégica de todo o processo seletivo, conforme detalhado a seguir.

8.1.2 Eficiência e Produtividade Operacional

No modelo de triagem manual, o setor de RH lida com um volume médio de 40 candidaturas diárias. Para processar esse volume, os recrutadores consomem cerca de 3 horas por dia apenas na fase inicial de leitura e filtragem, o que totaliza 60 horas mensais dedicadas exclusivamente a uma tarefa operacional e repetitiva.

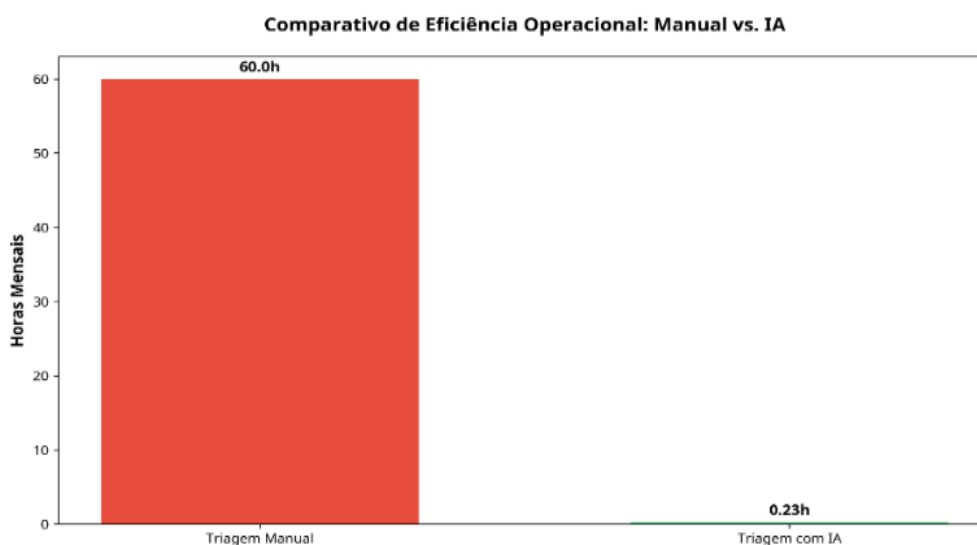
Esse cenário, como apontado pelos participantes da pesquisa, gera uma lentidão que coloca a empresa em desvantagem competitiva, pois o tempo de resposta aos candidatos é

excessivamente longo. Em contrapartida, os resultados da triagem com IA demonstraram mais agilidade, o processamento de 100 currículos foi concluído em apenas 14 minutos, com uma média de 8 segundos por documento.

Essa diferença mostra que o desempenho obtido otimiza todo o processo, enquanto o modelo manual levaria dias para filtrar a mesma amostra com precisão, a IA realizou a tarefa de forma quase instantânea. Além da velocidade, o custo da operação automatizada foi baixo, reforçando que a eficiência não se limita apenas ao tempo, mas também à otimização dos recursos financeiros e humanos.

A economia de quase 60 horas mensais permitiria que a equipe de RH diminuísse o trabalho operacional para focar em atividades de maior valor agregado, como entrevistas comportamentais e o desenvolvimento de planos de carreira, mudando a figura operacional para um perfil mais estratégico e consultivo dentro da organização.

O gráfico abaixo ilustra uma redução significativa na carga horária operacional mensal após a implementação da automação:



Fonte: elaboração própria

É importante ressaltar que o tempo de execução deve variar a depender da IA utilizada, visto que todo modelo baseado em rede neural é probabilístico e não determinístico, dependendo também do modelo e da máquina utilizada. No teste realizado, utilizou-se um modelo de médio porte.

Em termos técnicos, um sistema determinístico é aquele em que a mesma entrada sempre produzirá exatamente a mesma saída, seguindo regras lógicas fixas e previsíveis (Russell; Norvig, 2021). Em contrapartida, um modelo probabilístico opera sob princípios de incerteza e probabilidade, a rede neural busca a resposta mais provável com base nos padrões aprendidos durante o treinamento, o que significa que a saída pode apresentar pequenas variações mesmo diante de entradas idênticas (Goodfellow; Bengio; Courville, 2016).

8.1.3 Padronização e Qualidade da Análise

A triagem manual é marcada pela subjetividade e pela inconsistência de critérios, como admitido pelos próprios colaboradores. No modelo manual, observou-se que diferentes recrutadores podem interpretar o mesmo currículo de formas distintas, especialmente em relação a termos técnicos e experiências profissionais.

Já na triagem com IA, a padronização foi efetiva. O sistema aplicou os critérios *knock-out* (KO) com precisão matemática dos currículos analisados, a IA identificou com precisão que 61,7% dos candidatos falharam no critério de local de residência e 36,7% na experiência mínima. Desta forma, a objetividade garante que nenhum candidato seja aprovado ou reprovado por impressões pessoais ou cansaço do avaliador.

A Inteligência Artificial demonstrou uma capacidade superior de interpretação semântica, superando as barreiras terminológicas que costumam confundir a triagem humana. O sistema classificou os candidatos em três categorias claras: Perfil Alvo (19,8%), Cadastro Reserva (62,5%) e Não Elegível (17,7%).

A distribuição organizada permite que o RH visualize imediatamente os melhores talentos, eliminando a subjetividade descrita por Kahneman (2021) e garantindo que o padrão de seleção seja o mesmo para todos. A padronização promovida pela tecnologia assegura a equidade do processo, permitindo que a empresa identifique perfis de alta compatibilidade com a vaga, de maneira justa e transparente.

8.1.4 Mitigação de Riscos e Impacto no Turnover

Os riscos relacionados à triagem manual são altos, principalmente no que diz respeito à fadiga mental e à defasagem tecnológica. A sobrecarga de leitura manual, como relatado pelos participantes, compromete a concentração e aumenta a chance de contratações equivocadas,

uma vez que a fadiga cognitiva nos recrutadores eleva a margem de erros, especialmente em cenários com elevado volume de candidaturas (Blumen e Cepellos, 2022).

No modelo automatizado, esse risco é praticamente eliminado, pois o sistema mantém o mesmo nível de precisão do primeiro ao centésimo currículo, ao garantir que apenas candidatos que atendem rigorosamente aos requisitos de escolaridade, experiência e localização avancem, a IA reduz significativamente a probabilidade de admitir profissionais incompatíveis com a vaga, o que se configura como a causa raiz da rotatividade na empresa (Mattiuzzi, 2024; Rane, 2024).

A modernização do processo também minimiza o risco de obsolescência e perda de competitividade. A agilidade proporcionada pela IA melhora a imagem da empresa no mercado, atraindo candidatos compatíveis que valorizam processos ágeis e inovadores (Santana, 2025; Garcia, 2025). A redução do tempo de resposta impede que os melhores talentos sejam captados pela concorrência enquanto aguardam um retorno manual e lento, fator crucial em um mercado onde a velocidade de contratação é determinante (Pontes, 2024).

Ademais, com a implementação do Gemini, a saúde mental da equipe de Recursos Humanos pode melhorar substancialmente ao eliminar tarefas exaustivas e repetitivas, permitindo que os profissionais assumam um papel mais estratégico (Jatobá, 2025). Com essa mudança não apenas otimiza o clima organizacional, mas também impacta diretamente a saúde financeira da empresa.

Com a redução dos custos de novas rescisões e processos seletivos refeitos devido a falhas na triagem inicial, a organização mitiga os prejuízos financeiros de contratações erradas e controla o índice de rotatividade (turnover), pois uma seleção bem estruturada é a base para a retenção de talentos e para a estabilidade financeira da organização. Desta forma, com o uso da IA é possível obter uma padronização, eliminando as subjetividades (Kahneman, 2021), consolidando a seleção baseada em evidências como uma ferramenta de mitigação de riscos operacionais.

9. Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a aplicabilidade da Inteligência Artificial Gemini na automação da triagem curricular em uma empresa administradora de condomínios.

Ao longo do trabalho, foi possível mapear o fluxo operacional do setor de Recursos Humanos, identificar os principais gargalos do modelo manual e validar a eficácia de uma solução baseada em modelos de linguagem de larga escala (LLM). A pesquisa demonstrou que a modernização tecnológica não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica para organizações que buscam eficiência e competitividade no mercado atual.

Também foi possível identificar neste estudo o rendimento da produtividade do setor de RH em relação a triagem automatizada, enquanto o processo manual consome cerca de 60 horas mensais para processar o volume médio de candidaturas, a implementação do Gemini reduziu o tempo de triagem de 100 currículos para pouco mais de 14 minutos.

O ganho de agilidade no processo corrobora a visão de Santana (2025), que destaca a automação como ferramenta aliada para que o RH minimize as tarefas repetitivas, permitindo que a equipe foque em atividades de maior valor agregado. Além do ganho de otimização do processo, a pesquisa evidenciou a eliminação da subjetividade nos julgamentos humanos, conforme descrito por Kahneman (2021), garantindo uma seleção baseada em critérios objetivos e matemáticos.

Outro ponto relevante foi a diminuição dos riscos de contratações equivocadas, a aplicação rigorosa dos critérios *knock-out* (KO) pela IA assegurou que apenas candidatos com real compatibilidade técnica e geográfica avançassem, de acordo com os parâmetros estabelecidos, o que impacta diretamente na redução do índice de rotatividade (turnover).

Como ressalta Garcia (2025), uma seleção bem estruturada é a base para a retenção de talentos e para a saúde financeira da organização. O estudo identificou que a IA oferece uma padronização que a triagem manual afetada pela fadiga e pela subjetividade, não consegue atender, consolidando o Gemini como uma solução viável e de baixo custo para o cenário investigado.

Por fim, o trabalho demonstrou que a Inteligência Artificial pode atuar como uma ferramenta estratégica do RH. A transição do modelo operacional para o consultivo, defendida por Garcia (2025) e Jatobá (2025), torna-se possível com o suporte tecnológico adequado. Como sugestão para futuras pesquisas, recomenda-se a investigação do uso de IA na análise de sentimentos durante entrevistas por vídeo, a aplicação de modelos preditivos para identificar o potencial de permanência dos colaboradores a longo prazo e o estudo dos impactos éticos e da diversidade em algoritmos de recrutamento e seleção automatizados.

REFERÊNCIAS

- ALVES, W. **Impacto da Inteligência Artificial na Seleção de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Inovação, 2026. Disponível em: <https://smart.institutoidv.org/2025/pdv/uploads/228.pdf>. Acesso em 18 de março 2026.
- AMCHAM BRASIL. **IA além da teoria: 5 empresas brasileiras que usam a inteligência artificial**. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.amcham.com.br/blog/ia-nas-empresas>. Acesso em: 18 de março 2026.
- BLUMEN, E.; CEPellos, V. M. Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: Desafios e Perspectivas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 4, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/>. 18 de março 2026.
- BLUMEN, D. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S). 2023. Cadernos EBAPE.BR.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.
- FIGUEIREDO, M. S. **Impacto da Inteligência Artificial nos processos de Recrutamento e Seleção**. Porto: Universidade do Porto, 2025. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/170831/2/749498.pdf>. Acesso em: 18 de março 2026.
- Fitaroni, L. B., et al. Uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção. **Research, Society and Development**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/398128611_Uso_da_Inteligencia_Artificial_no_processo_de_recrutamento_e_selecao_Percepcoes_de_profissionais_em_instituicao_sem_fins_lucrativos> 2025. Acesso em: 18 de março 2026
- Tian, X., et al. . A machine learning-based human resources recruitment system for business process management. **Research Gate**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/366670664_A_machine_learning-based_human_resources_recruitment_system_for_business_process_management_using_LS_A_BERT_and_SVM>. Acesso em 18 de março 2026.

FRANCO, R. B. **Inteligência Artificial nos Processos de Recrutamento e Seleção: uma revisão sistemática da literatura**. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstreams/b6d71037-a084-4e04-b026-43ad10d6f035/download>. Acesso em: 18 de março 2026.

GARCIA, M. E. P. T. Um estudo sobre a inteligência artificial no processo seletivo. **Revista de Gestão e Secretariado (GeSec)**. V. 16, n. 2, 2025. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4665>. Acesso em: 18 de março 2026

GARTNER. **Top Strategic Technology Trends for 2025: AI in Human Resources**. Stamford: Gartner Research, 2025. Disponível em: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/ai-in-hr>. Acesso em: 18 de março 2026

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GOODFELLOW, Ian; BENGIO, Yoshua; COURVILLE, Aaron. **Deep Learning**. MIT Press, 2016. **Research Gate**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320703571_Ian_Goodfellow_Yoshua_Bengio_and_Aaron_Courville_Deep_learning_The_MIT_Press_2016_800_pp_ISBN_0262035618>. Acesso em: 18 de março 2026.

GUIMARÃES, Hugo Barros; MAGALHÃES, Amanda Tinoco Silva Pena; RODRIGUES, Michele; FREITAS, Daiane Miranda de. Mapeamento do processo de recrutamento e seleção em uma empresa de tecnologia da informação: um estudo de caso. **Revista Científica Univiçosa**. Anais IX SIMPAC, Viçosa, v. 9, n. 1, p. 336–342, 2017. Disponível em: <https://revista.univicoso.com.br/index.php/RevistaSimpac/article/download/918/1026>. Acesso em: 18 de março 2026.

JATOBÁ, M. N. Inteligência Artificial no Recrutamento & Seleção: Inovação e seus impactos para a gestão de recursos humanos. In: **Seleção Inteligente de Recursos Humanos com Modelos LLM**. Bragança, 2025.

KUMAR, R.; et al. A study on artificial intelligence in education. **International Journal of Engineering Development and Research (IJEDR)**, v. 12, n. 1, 2026. Disponível em:<<https://rjwave.org/ijedr/papers/IJEDR2601095.pdf>> Acesso em: 23 de março de 2026.

LIMA, L. S. **Inteligência Artificial no ambiente corporativo brasileiro: análise de aplicações e desafios**. Uberlândia: UFU, 2025. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/45879>>. Acesso em: 18 de março 2026.

MATTIUZZI, C. F. **Triagem automatizada de currículos usando busca vetorial e modelos de linguagem de larga escala**. Vitória: IFES, 2024. Disponível em: <<https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/4041>>. Acesso em: 18 de março 2026>

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 8. ed. São Paulo 2024.

RANE, N. Role and challenges of ChatGPT, Gemini, and similar generative artificial intelligence in human resource management. **Social Economics and Business Review**. V. 4, n. 1, 2024. Disponível em: <<https://www.sabapub.com/index.php/sebr/article/view/1001>>. Acesso em: 18 de março 2026.

RITHANI, Prasanna Kumar R.; MOHAN, M. Bharathi; VENKATAKRISHNAN, R. G.; PRASANNA KUMAR, R. Empirical evaluation of large language models in resume classification. **INTERNATIONAL CONFERENCE ON ADVANCES IN ELECTRICAL, COMPUTING, COMMUNICATION AND SUSTAINABLE TECHNOLOGIES (ICAECT)**. 2024. Disponível em: <<https://ieeexplore.ieee.org/document/10469472>>. Acesso em: 23 de março. 2026.

RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência Artificial: Uma Abordagem Moderna**. 4. ed. Rio de Janeiro: GEN LTC, 2021.

Oliveira, I. R. V. de. O Papel Determinante do Currículo no Processo de Recrutamento e Seleção. ID on line. 2020 **Revista de psicologia**. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2317>>. Acesso em 18 de março de 2026.

SANTANA, M. P. **Seleção Inteligente de Recursos Humanos com Modelos LLM**. Tese de Dissertação. Instituto Politécnico de Bragança. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Outubro de 2025.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

ANEXO A – PROMPT UTILIZADO PARA A TRIAGEM CURRICULAR

Link para acesso ao prompt utilizado:

https://drive.google.com/file/d/1SL6SyMQ7Ua6_3dQL21QF9nDzVBTgLZLP/view?usp=sharing