

O uso de inteligência artificial (IA) nos processos seletivos já faz parte da rotina de recrutamento em grande parte das empresas. Segundo levantamento da Demand Sage, 87% das organizações no mundo já fizeram uso de ferramentas de IA em ao menos uma etapa da contratação. Na Runtalent, empresa de soluções digitais especializada em recrutamento de profissionais de tecnologia, a ferramenta é utilizada na fase inicial para otimizar processos seletivos em larga escala.

“A IA já faz parte da rotina de recrutamento da empresa, principalmente em processos com grande volume de candidatos e vagas altamente técnicas. Hoje, utilizamos tecnologia para apoiar etapas como triagem inicial, análise de aderência entre currículo e requisitos da vaga e identificação de competências técnicas”, afirma Gilberto Reis, COO da Runtalent.

No mercado de TI, onde as posições exigem conhecimentos específicos e combinações complexas de tecnologias, a IA acelera a identificação de perfis mais compatíveis. Contudo, a empresa reforça que a tecnologia atua como apoio ao recrutador, e não como substituta da análise humana. “A decisão final continua passando pela avaliação dos especialistas envolvidos no processo”, des-

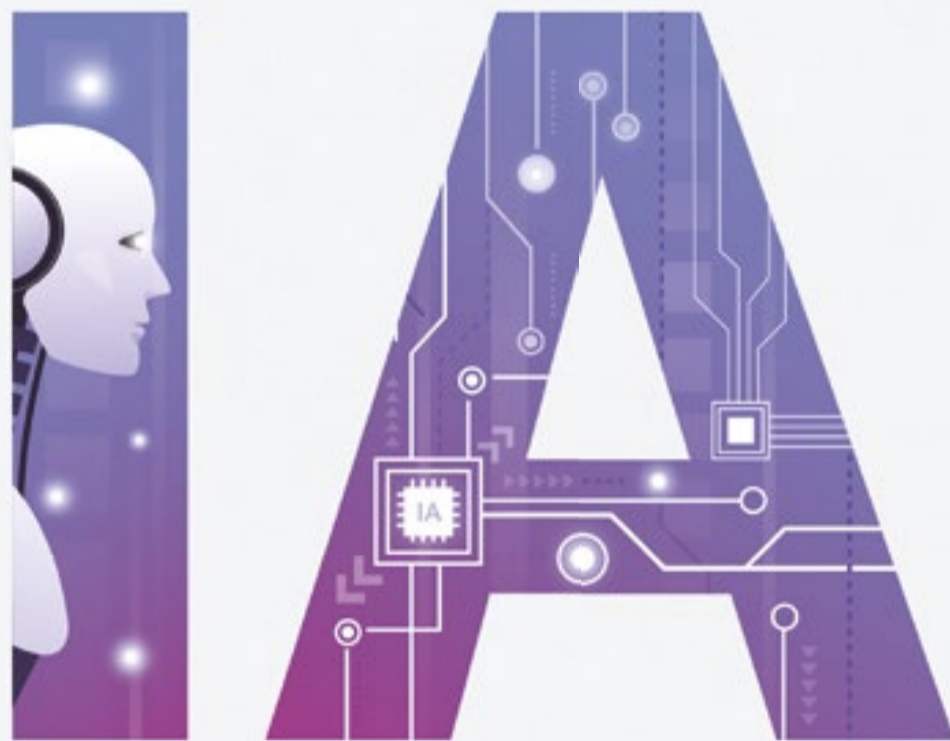
taca Reis.

Embora seja cada vez mais comum, essa automação causa receio em quem está em busca de uma oportunidade. Uma pesquisa da Heach Recursos Humanos aponta que 71,4% dos profissionais temem ser eliminados de forma injusta por algoritmos, enquanto apenas 23,9% confiam nas decisões automatizadas. Para o especialista em gestão, o principal motivo da desclassificação não está na ferramenta, e sim na falta de clareza do currículo.

“Na maioria dos casos, o descarte acontece por falta de aderência clara entre o currículo e os requisitos da vaga. Muitas vezes, o profissional possui experiência compatível, mas não deixa isso explícito no currículo. Quando tecnologias, certificações, tempo de experiência ou competências técnicas não aparecem de forma objetiva, a aderência tende a ser considerada baixa.”

A organização do documento também é determinante. Informações genéricas, excesso de elementos visuais ou descrições pouco claras podem dificultar a leitura au-

# Empresas já utilizam



# na triagem de currículos

Especialista em gestão destaca que a tecnologia pode apoiar a seleção, mas não substitui a análise humana

tomatizada e prejudicar a triagem, mesmo de candidatos com alto potencial técnico.

Para Reis, um dos maiores desafios dos candidatos atualmente é mostrar autenticidade no currículo, com linguagem técnica contextualizada e aplicada dentro das experiências reais, evitando o excesso de soft skills genéricas que tornam o documento artificial e pouco confiável.

“O ideal é que o currículo seja claro, objetivo e adaptado à vaga, sem deixar de refletir a trajetória real do profissional. Muitas vezes, o candidato possui conhecimento em determinada ferramenta ou linguagem, mas não evidencia isso no currículo. A IA consegue analisar o que está descrito no documento, mas não consegue adivinhar experiências ou potencial que não foram apresentados de forma clara.”

Além do currículo tradicional, o perfil no LinkedIn passou a ser parte fundamental do processo seletivo. A plataforma já utiliza IA própria para sugerir vagas, ranquear candidaturas e identificar compatibilidade entre perfis e requisitos. Nesses casos, o especialista recomenda manter o perfil atualizado e alinhado ao currículo para auxiliar tanto na busca de recolocação ou crescimento.

“Independentemente da área de atuação, o mercado está cada vez mais digital. Candidatos que entendem

como a tecnologia funciona nos processos de seleção saem na frente. Não se trata de adaptar o perfil, mas de saber apresentá-lo da melhor forma para cada etapa do recrutamento”, conclui.

Para aumentar as chances de avançar nos processos seletivos, os profissionais podem seguir algumas dicas:

- 1 - Adaptar o currículo para cada vaga, lendo atentamente os requisitos.
- 2 - Destacar tecnologias, certificações e experiências relevantes com clareza.
- 3 - Manter o currículo organizado e objetivo, evitando informações genéricas.
- 4 - Atualizar o perfil no LinkedIn de forma consistente com o currículo.
- 5 - Estar atento à primeira interação nos processos automatizados, respondendo de forma profissional.



Abobe Stock



Ferramenta otimiza processos seletivos, mas avaliação humana continua sendo determinante no processo. Informações genéricas e excesso de elementos visuais podem dificultar a leitura pela IA