

# [Prompt Usado]

## Tarefa:

Transcrever a gravação de áudio do debate sobre o uso de **Inteligência Artificial (IA)** em processos de contratação.

## Instruções Gerais:

### Idioma:

- Manter o conteúdo em **português**, independentemente do idioma original (ex.: português brasileiro ou inglês).

### Diretrizes:

- Não** transcrever *filler words* (como "uh", "um", "eh", etc.).

### Participantes:

Focar nos **três principais grupos**:

#### 1. Proponentes (A favor da IA na contratação):

- Indivíduos defendendo o uso de IA.
- Rotulagem: [Candidato Pro-IA]

#### 2. Oponentes (Contra a IA na contratação):

- Indivíduos se opondo ao uso de IA.
- Rotulagem: [Candidato Contra-IA]

#### 3. Mediador:

- Indivíduo facilitando o debate.
- Rotulagem: [Mediador]

## Estrutura do Debate:

### 1. Introdução

- O mediador apresenta o tópico e explica as regras.
- Cada grupo se apresenta e declara sua posição (**a favor** ou **contra** o uso de IA na contratação).

### 2. Argumentos Iniciais

- Proponentes** apresentam seus argumentos iniciais.
- Oponentes** apresentam seus argumentos iniciais.

### 3. Réplica

- Proponentes** respondem aos argumentos dos oponentes e reforçam sua posição.

### 4. Perguntas e Respostas

- Cada grupo faz **uma pergunta** ao outro.

### 5. Considerações Finais

- Cada grupo resume seus **principais pontos** e reforça sua posição.

### 6. Avaliação e Conclusão

- Feedback e considerações finais são fornecidos.

## Requisito de Resumo:

Ao final da transcrição, incluir um **resumo conciso** do debate, destacando:

- Os principais argumentos apresentados por cada equipe em cada segmento.

# [Output Google NotebookLM]

## Debate sobre o Uso de Inteligência Artificial (IA) em Processos de Contratação

Participantes:

- [Mediador]
- [Candidato Pro-IA] (A favor da IA na contratação)
- [Candidato Contra-IA] (Contra a IA na contratação)

### 1. Introdução

[Mediador] Vou falar agora é tempo dois acho que Acho que vai dar nome educação que nós obrigado. So the start b Quem vai start? Ok. Run time.

[Candidato Pro-IA] Eu acho que não dá para começar essa conversa se a gente falar sobre a parte da eficiência e de como a inteligência artificial pode, não só melhorar o quão rápido a gente faz, né, o processo de entrevista, mas também o quão escalável é fazer esse processo.

[Mediador] OK. So now the side has two minutes to to give their initialement. Okay. Today we defend against AI.

### 2. Argumentos Iniciais

[Candidato Pro-IA] Então, bom, para ao meu ponto. Vamos trazer um exemplo da vida real. Eh, tem a AGM, né, a General Motors, que é uma empresa gigantesca que recebe de 1 a 2 milhões de candidatos ao ano. Eh, então, geralmente o que eles faziam era de pelo menos eh 55 recrutadores por eh por pela por fábrica, né, para fazer só o agendamento das entrevistas do do pessoal. Isso demorava entre 5 e 7 dias por candidato. É um tempo gigantesco perdido, que poderia ser caso de outra forma processo seletivo. E e o que que eles fizeram, né, a solução que eles chegaram foi contratar uma empresa para fazer uma assistente eh que cuidasse dessa parte de agendamento dos candidatos, né, eles criaram a IV, né, que é IV I, eh e que faz automaticamente tanto o screening dos do eh resumir como currículo das pessoas, eh quanto também o agendamento das entrevistas. Eh o resultado que eles tiveram foi bem positivo, então eh o para você fazer o agendamento reduziu de 5 dias a 7 dias, que eu tinha falado para 20 minutos. Eh, e mais de 74.000 eh entrevistados e foram automatizados, né, com sem ter nenhum, eh, recrutador envolvido. Então, eh bom, além de ter um, isso é super importante para empresas gigantescas, como a Gener Motós, e também tem outro caso da da Chotler, que fez também a Evocado, que é uma uma outra assistente que consegue fazer. Ah, tá acabando.

[Mediador] você pode terminar sua.

[Candidato Pro-IA] Ah, tá. E quampinha fr, tá? Tá. Eh, que é o importante também para quando tem algumas temporadas em que eh a quantidade é muito maior do que no resto do ano, que é isso que eu chamo de burital season, né? Deu, que é uma época específica do ano que aumenta gigantes gigantescamente, depois e volta. Não tem como você contratar um monte de gente para para aumentar e e depois demitir as pessoas.

[Candidato Contra-IA] So while AI has made significant advantage in various industry we firmly believe that AI driven recruitment possess serious risk that cannot be ignored. AI in high promise is efficiency but at what cost this technology may streamline process but it also introduce bias reduce hum judg and create ethical and privacy concerns. É, eu acho que um dos pontos que a gente eh gostaria de falar é, por exemplo, que a tem uma dificuldade em se adaptar com essa constante evolução e eh mudança do mercado de trabalho, né? Então, por exemplo, novos tipos de trabalho, novas habilidades ali momentâneas que estão que sendo tem uma importância, uma relevância maior. Então, eh, por exemplo, tem um estudo da Main que fala que a IA ela demora assim em média 12 meses para atualizar o dataset com novos, eh, tipos de trabalho, novos cargos, novas habilidades que são importantes. né? Tipo prontering, demorou tipo 12 meses para ser e efetivamente avaliado, né? Então isso é uma um ponto negativo. Another argument againstem candidates. Soarnorical hing Podear,

[Mediador] pode terminar.

[Candidato Contra-IA] Não, tem mais um. Eh, a gente também trouxe aqui a questão que a IA ela não tem uma intuição humana e nem uma inteligência nacional, então ela também tem essa deficiência, essa carência no contexto de analisar soft skills, por exemplo, de lado. E esse resumo. E e um outro outro argumento seria a falta de transparência entre os candidatos. Tem vários candidatos que ficaram felicitados, que não sabiam eh o por rejeitado. Eh, no processo seletivo. E o uma referência é o Harvard Business Review em 2022 que encontrou que 40% dos candidatos eh não acreditam eh quando o EI toma uma decisão na hora de contratar alguém, né, no processo seletivo em si.

### 3. Réplica

[Mediador] Beleza? Ok. So now both team has one minute to prepare for rebot. des Agora mesmo.

[Candidato Contra-IA] OK. É bem relevante esse ponto de que primeiro a gente tem que considerar que a inteligência artificial ela é uma ferramenta e ela é uma ferramenta muito boa para tratar com dados, né? E dados são coisas informações frias, digamos assim, não tem esse toque humano. E quando se trata de recrutamento de pessoas os num RH de uma empresa, eh tem que tem que ter a consideração humana ali dentro para fazer justamente essa filtragem desses dados frios e ter eh alguém, uma pessoa internamente a empresa analisando se aquela informação que foi estudada e trabalhada pela ferramenta, ela de fato eh reproduz a realidade. Foi comentado da questão de soft skills, eh que a inteligência artificial por si só, ela tem dificuldade de eh fazer essa filtragem. Eh, o por inteligência artificial ser utilizado como uma ferramenta, a ferramenta precisa de alguém usando ela. Então, esse alguém dentro da empresa, eh, ela, a inteligência artificial, por si só, por não ser uma ADI, né, aquela general intelligence,

[Candidato Contra-IA] artificial general intelligence,

[Candidato Contra-IA] artificial general intelligence, ela não consegue eh por conta própria tomar alguma decisão ou de fato e representar a realidade. É necessário o ser humano fazer, eh, o uso dela para daí sim depois conseguir eh evitar essa questão dos vieses e dos eh de quem sabe alguém se sentir de fora, se achar meio eh desconsiderado.

[Candidato Pro-IA] Sim. Eh, se eu puder adicionar sobre ponto, acho que é legal trazer um exemplo de outro de outra empresa aqui, dessa vez eh britânica, é que chama Heck Job. O que que eles fazem? É basicamente fazer toda a filtragem de coisas que podem levar a a a uma decisão baseada em eh traços sociais ou qualquer coisa do tipo que ou gênero, né, que você mencionou o exemplo da AONA. Então ele acaba fazendo justamente contrário do que você comentou, ele deixa a questão mais ética e nivelada entre os candidatos, independente da origem deles. Great. So now the side must reb the OK, start the timer now. E comentando sobre a questão de eficiência, né? É lógico que a eficiência é ela é aumentada, o tempo é reduzido, enfim. Só que nem sempre a gente tem uma eficiência maior, quer dizer maior qualidade nas pessoas estão sendo contrat né? Então ela então pode ter caso que a vai perder eh candidatos que são muito qualificados porque eles não têm

um resumo tradicional, então eles não estão com as características que estão assim no padrão dos algoritmos. Tanto que tem uma pesquisa aqui do MRIT de 2022 que encontrou que 40% desses sistemas que usam Eia eles estão com dificuldade de reconhecer e trabalhar com currículos tradicionais.

#### 4. Perguntas e Respostas

**[Candidato Contra-IA]** É um outro ponto que a LinkedIn fez uma pesquisa do 23 é que tem várias empresas que usam e algumas ferramentas EIR diferente pro mesmo trabalho. Então não dá para ter uma certa confiança quando tiver usar depender 100% assim de uma ferramenta here. Ok now ■ So now against side asking question to the side. Nossa pergunta em relação à responsabilidade. Então, no caso de um momento que a IA ela comete um erro contratação, de quem que seria essa responsabilidade?

**[Mediador]** Pera aí. One minut.

**[Candidato Contra-IA]** É, eu acho que difícil a gente treinar realmente o que que é um erro de contratação. Eh, mas ao mesmo tempo eu acho que responsabilidade tá eh dentro da empresa, porque como a gente tá defendendo, o nosso ponto não é que aá tem que tomar corpo de todo o processo, mas ser usada como uma ferramenta. Eh, então eu acho que dentro do desse contexto, né, eles têm que saber usar a inteligente artificial para eh lidar com esses erros e aprender também com esses erros. Eh, então acho que a responsabilidade é da empresa e ela e a responsabilidade também é dela de melhorar o o processo para pras próximas É, e aí agregando também nesse ponto, eh, não só a responsabilidade da empresa, mas olhando pra empresa, quem dentro da empresa eh estaria responsável por isso. A gente teria que olhar para de fato quem é essa pessoa que está usando a ferramenta de ar e quem que foi eh que se optou por essa inteligência artificial e não alguma outra. Então, é o o fator humano. É, no caso é o fator humano eh que de quem está usando a ferramenta que deve ser e julgado como essencial. Não dá para saber se ah, a inteligência artificial foi enviesada e desconsiderou eh característica racial de um de uma certa de um certo grupo. Mas se fosse um recrutador humano, tem como garantir que de fato essa pessoa não iria imputar os seus próprios preconceitos na análise? Então o problema é é em relação à contratação, não necessariamente usar a ferramenta humana ou usar a ferramenta da inteligência artificial. Ok? Now you can the can ask the

**[Candidato Pro-IA]** Eh, eu acho que o ponto super bio que vocês trouxeram é sobre o toque humano, né, das contratações. Eh, mas segundo aquele primeiro dado que eu trouxe sobre a GM, né, deram uma pesquisa também, parece que os atadosam na na da na EA, parece que melhorou a experiência toda que geralmente demoravam todas aquelas semanas para você receber uma resposta, que é uma coisa muito mais instantânea. Eh, e uma outra pesquisa de na hora você falou do do da pesquisa do que em 2023, porque é uma que utilizou também, eh, que fala que 73% do dos abricantes, a coisa que mais deixa eles irritados é a parte de ser eh muito eh de demorar muito no processo seletivo. Eh, e tu ter essa resposta instantânea, pode melhorar o melhorar e não piorar a parte do eh contato deles com o processo seletivo. Concordo?

#### 5. Considerações Finais

**[Mediador]** OK. No studio timer.

**[Candidato Pro-IA]** É, acho que Assim, como vocês falaram, eh, a lá, el aula é o futuro, né? E assim, a ideia, o mais assim, ideal, perfeito, seria ter essa mescla, e se é uma coisa que não substitua, mas que sempre complemente as pessoas, né?

**[Candidato Contra-IA]** Eh, eu acho que assim, falar que é ter problema demora, sim, quando é muito humanizado, mas também tirar 100% disso não ter um contrato humano como fosse mudado, a pessoa também não sabe porque que não passou, eh, não tem um feedback muito pessoal, enfim, porque aciona mais um um número do que uma pessoa, né, nesse tratamento aí, não só isso. que não necessariamente eu te digo antes que pode ser que seja certo, né, rápido, pode ser que seja correto nas na eficiência do contrato contrat.

**[Mediador]** OK. OK. So now final consideration start preparation

**[Candidato Pro-IA]** e considerando essa questão de bom, tem que considerar que na contratação, sim, é, não dá para considerar apenas os números e essa coisa fria, mas contratação não é só um negócio humanizado, é é igual vendas, digamos assim, tá vendendo a empresa e tá comprando o trabalho do funcionário e o funcionário tá se vendo. vendendo para empresa e a empresa tá querendo se ser comprada por algum funcionário para trabalhar. Então é muito estatística e o tem que ter uma uma base muito grande de funcionários para tu ou de potenciais funcionários para poder analisar. E dentro dessa base a gente vai eh lentamente diminuindo o grupo até encontrar aquele eh funcionário ideal, digamos assim, que vai ser encontrado no eh no trabalho conjunto de da inteligência artificial com o fator humano, né? Então eh Eh, acredito que, por mais que, ah, as pessoas possam não se sentir muito bem, eh, utilizando a intelighar que é uma coisa muito fria, mas eh não só a empresa tem que usar isso, usar ela, a inteligente artificial a seu favor, para encantar encontrar bons candidatos, mas o candidato tem que eh encontrar várias empresas à quais ele poderia eh imputar o trabalho dele para eh melhorar, digamos assim, a o bem-estar do conjunto.

**[Mediador]** OK. So, now the side can start the the final considerations. Ok,

**[Candidato Contra-IA]** eh, a gente acredita que o EA está crescendo cada vez mais, pode ajudar sim futuramente, mas acho que atualmente precenas próprias ferramentas de EAI, tanto como a gente tinha citado, transparência, porque não ser selecionado ou até mesmo enviezado, né, nos casos da Amazon em 2018. E é, acho que tá crescendo cada vez mais, mas não no mundo no mundo atual usar um processo seletivo de uma certa empresa. Eu acho que o que trouxe do da parte estatística em muitos casos é verdade, só que que nem nos dados que a gente trouxe, né? A IA ela tem ainda uma carência, uma defasagem em termos de dados atualizados, então tipo de eh trends do mercado, tipo novas eh novas novas profissões, né? Novas habilidades que estão no grupo. Então, tipo, são irrelevantes. Então, eu acho que ela sendo algo complementar um humano e não ser um final importantíssimo e ter essa essa essa ajuda a ela, sabe? Essa essa parte as que acreditar

**[Candidato Contra-IA]** não era isso. Tô filmando, acho que ainda é bem necessário.

#### 6. Avaliação e Conclusão

**[Mediador]** Ok, very good job for both teams. So we are going to the last team to the last team is for public public space monitoring. entidade depois aqui que é no mesmo que

**[Mediador]** ou no caso depois aqui das apresentações.

**[Mediador]** É só terminar as apresentações. Aí roda chamada você já vai.

**[Mediador]** Beleza.

#### Requisito de Resumo:

O debate abordou o uso de Inteligência Artificial (IA) em processos de contratação, com uma equipe a favor e outra contra.

#### Argumentos Iniciais:

- **Proponentes:** Defenderam a IA como ferramenta para aumentar a eficiência e escalabilidade do processo de recrutamento, citando o exemplo da General Motors (AGM) que implementou uma assistente virtual (IV) para triagem e agendamento, reduzindo significativamente o tempo gasto e o envolvimento de recrutadores. Também mencionaram a Chotler para lidar com picos sazonais de contratação.
- **Oponentes:** Argumentaram contra a IA devido a riscos de vieses, redução do julgamento humano, e preocupações éticas e de privacidade. Apontaram a dificuldade da IA em se adaptar à evolução do mercado de trabalho, com um estudo da McKinsey estimando uma demora de 12 meses para atualizar dados com novos tipos de trabalho e habilidades. Criticam a falta de intuição humana e inteligência emocional da IA para analisar soft skills e a falta de transparência para candidatos rejeitados, mencionando uma pesquisa da Harvard Business Review que indica que 40% dos candidatos não confiam nas decisões de contratação da IA.

#### Réplica:

- **Oponentes:** Reforçaram que a IA é uma ferramenta para dados frios e que o toque humano é essencial no recrutamento para filtrar informações e considerar a realidade. Destacaram a dificuldade da IA em avaliar soft skills e a necessidade de supervisão humana para evitar vieses, enfatizando que a IA atual não possui inteligência geral para tomar decisões independentes que representem a realidade.
- **Proponentes:** Apresentaram o exemplo da empresa britânica Heck Job, que utiliza IA para mitigar vieses sociais e de gênero, promovendo mais ética e igualdade entre candidatos. Reconheceram o aumento da eficiência com a IA, mas questionaram se isso sempre garante maior qualidade nas contratações, citando uma pesquisa do MIT que aponta a dificuldade de sistemas de IA em reconhecer currículos não tradicionais.

#### Perguntas e Respostas:

- **Oponentes:** Questionaram sobre a responsabilidade em caso de erros de contratação cometidos pela IA. A resposta foi que a responsabilidade recai sobre a empresa e as pessoas que utilizam a ferramenta de IA, que devem aprender com os erros e melhorar o processo. Foi reconhecido que vieses também podem ocorrer em contratações humanas, indicando que o problema não é exclusivo da IA.
- **Proponentes:** Perguntaram sobre o toque humano nas contratações, citando pesquisas que mostram que a IA pode melhorar a experiência do candidato ao fornecer respostas mais rápidas, o que é valorizado pela maioria dos candidatos (73% segundo uma pesquisa mencionada).

#### Considerações Finais:

- **Proponentes:** Defenderam uma mescla entre IA e o fator humano, onde a IA complementa o trabalho das pessoas, sem substituí-las completamente. Argumentaram que a contratação envolve estatística e uma grande base de candidatos, onde a IA pode ajudar a refinar essa base, culminando na escolha ideal através da colaboração com o elemento humano.
- **Oponentes:** Concordearam que a IA está em crescimento, mas acreditam que atualmente suas ferramentas ainda possuem limitações em termos de transparência, potencial para vieses e defasagem na atualização de dados sobre novas tendências e habilidades do mercado. Defenderam