

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DÊNIS BRENDALL MACEDO DA SILVA
MATHEUS FELYPE ALVES DA SILVA
MILENA KAROLINE DA SILVA

**OS IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

RECIFE

2024

DÊNIS BRENDÉLL MACEDO DA SILVA
MATHEUS FELYPE ALVES DA SILVA
MILENA KAROLINE DA SILVA

OS IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a)
em Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2024

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

S586i Silva, Dênis Brendell Macedo da.
Os impactos da inteligência artificial nos processos de
recrutamento e seleção / Dênis Brendell Macedo da Silva, Matheus
Felype Alves da Silva, Milena Karoline da Silva. - Recife: Edição do
Autor, 2024.
35 p. : il. color.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração,
2024.
Inclui Bibliografia.

1. Recrutamento e seleção. 2. Inteligência Artificial. I. Silva,
Matheus Felype Alves da. II. Silva, Milena Karoline. III. Centro
Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658

DÊNIS BRENDALL MACEDO DA SILVA

MATHEUS FELYPE ALVES DA SILVA

MILENA KAROLINE DA SILVA

OS IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito
parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em
Administração de Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)

Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Dr. Bruno Melo Moura

Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Mr. Rodrigo Maia

Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, ____ de ____ de 2024.

NOTA: _____

RESUMO

Com o crescimento da tecnologia e novas formas de otimizar o tempo e reduzir processos no departamento de recursos humanos, a Inteligência artificial busca reduzir e desburocratizar as etapas de um processo de captação e escolha do candidato ideal para a vaga. Diante disso, este trabalho tem por objetivo mapear pesquisas que mostrem os pontos positivos e negativos do uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção e seu impacto para o profissional de RH (recrutador), candidatos e empresa. Verificou – se que tais impactos podem influenciar na diminuição da taxa de turnover nas organizações, redução de custos operacionais para empresa, bem como a otimização de tempo e a automação de processos o que leva ao recrutador maior tempo para etapas estratégicas e ainda demonstra, benefícios ao candidato. Por outro lado, torna-se evidente a preocupação com os possíveis vazamentos dos dados dos candidatos e desumanização nos processos de recrutamento e seleção ao fazer uso da Inteligência artificial o que acaba prejudicando principalmente, os candidatos.

Palavras- chave: Recrutamento e Seleção; Inteligência Artificial.

ABSTRACT

With the growth of technology and new ways to optimize time and reduce processes in the human resources department, Artificial Intelligence (AI) aims to streamline and simplify the stages of candidate sourcing and selection for the ideal position. Therefore, this study aims to map research that highlights the positive and negative aspects of using AI in recruitment and selection processes and its impact on HR professionals (recruiters), candidates, and companies. It was found that these impacts can influence the reduction of turnover rates within organizations, decrease operational costs for the company, as well as optimize time and automate processes, allowing recruiters more time for strategic stages and even benefiting candidates. On the other hand, there is growing concern about the potential leakage of candidate data and the dehumanization of recruitment processes through the use of AI, which primarily harms the candidates.

Keywords: Recruitment and Selection; Artificial Intelligence.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Processo de R&S com apoio da IA	21
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Características dos artigos selecionados.....	16
Quadro 2- Consenso entre autores dos impactos positivo	23

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

IA – Inteligência Artificial

RH – Recursos Humanos

R&S – Recrutamento e Seleção

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1	RECRUTAMENTO DE PESSOAS E O USO DA TECNOLOGIA	11
2.2	IA E FERRAMENTAS DE RECRUTAMENTO.....	12
2.3	SELEÇÃO DE PESSOAS E O USO DA TECNOLOGIA	13
3	METODOLOGIA.....	15
3.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	15
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
4.1	RESULTADO	16
4.2	OS IMPACTOS POSITIVOS DA IA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	21
4.2.1	A EMPRESA.....	26
4.2.2	AO RECRUTADOR.....	27
4.2.3	AO CANDIDATO	27
4.3	OS IMPACTOS NEGATIVOS DA IA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
	REFERÊNCIAS	31

1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento exponencial de tecnologias, o surgimento de novas demandas nas indústrias e a migração de trabalhadores para as grandes cidades, surgiu a necessidade de processos de Recrutamento e seleção mais estruturados a partir revolução industrial ocorrida no século XVIII (Souza, 2013). Para Chiavenato (2014), foi desta revolução industrial o estopim para processos de práticas estratégicas com foco na captação de talentos, surgindo o conceito atual de trabalho e dos processos de recrutamento e seleção.

A quarta revolução está em curso no mundo, diretamente ligada a inteligência artificial (Schwab, 2018), que por sua vez, segundo Mendonça et al. (2018), não se limita somente a computadores ou softwares, mas desburocratiza o operacional do setor de recursos humanos e facilita em processos.

Segundo Chiavenato (2015), o processo de recrutamento se faz necessário uma pesquisa do mercado, interno ou externo. Como uma forma de ter maior rapidez neste processo, está o e-recrutamento. Sendo assim, o e-recrutamento ou recrutamento online, possibilita ao recrutador manter critérios de seleção para o cargo, fazendo triagens prévias através de plataformas, que utilizam os recursos de inteligência artificial, como: os jobs boards (Gupy); redes sociais (LinkedIn) e sites das empresas (Maximiano, 2014). Entretanto, existe a falta de subjetividade e sensibilidade por parte do recrutador ao utilizar a inteligência artificial durante o recrutamento (Ferreira, 2020).

Para Chiavenato (2015), o processo de abordagem em uma entrevista é o mais utilizado entre os recrutadores. A seleção engloba uma comparação entre duas variáveis: Os requisitos exigidos pela organização para ocupar o cargo e as características que os candidatos apresentam para disputar a vaga (Chiavenato, 2014). Para o processo de seleção, a inteligência artificial reduz erros e viés do profissional de Recursos humanos (Ferreira, 2020). Contudo, a falta de humanização no processo de seleção se torna notável ao fazer uso de inteligência artificial (Ferreira, 2020).

Diante do que foi apresentado, o presente estudo tem como objetivo observar as discussões acadêmicas de administração acerca da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. O estudo se justifica, com sua realização, pretendendo aprofundar a compreensão sobre o tema abordado, bem como destacar tendências entre pesquisadores do campo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RECRUTAMENTO DE PESSOAS E O USO DA TECNOLOGIA

Conforme Gil (2016), pessoas são o principal ativo em uma organização e que teoricamente a participação fundamental de presidente e diretores no processo estratégico de recrutamento torna mais bem estruturado a captação de capital intelectual para a empresa (Barbieri, 2016). Entretanto, atualmente existe uma espécie de fenômeno onde as organizações estão descentralizando o processo de recrutamento e seleção em um único setor (recursos humanos) para creditar a chefes imediatos este papel (Gil, 2016).

De forma que, ainda segundo Gil (2016), gerentes ou chefes imediatos incapacitados, buscam somente suprir sua necessidade no quadro de funcionários, como se faz lembrar o ultrapassado método de recrutamento, ainda no século XIII, que se dava sem muitas análises estratégicas, mas buscavam pessoas para compensar a alta demanda exigida na época (Souza, 2013).

Atualmente, o recrutamento busca suprir as necessidades do presente e futuro da empresa, através de estratégias, técnicas e procedimentos que buscam atrair possíveis profissionais qualificados para ocupar cargos na organização (Chiavenato, 2015). Para isso, o estudo de fontes de recrutamento busca analisar o quão provedor está sendo o mercado para suprir sua necessidade. Tais fontes, podemos citar: internet, anúncios, agentes especializados em captação, banco de dados e o que seria a forma mais utilizada: network (Dutra, 2015).

Segundo Ho, Rosseau e Leve (2006), a análise especializada desempenhada pelo networking aumenta a possibilidade de encontrar candidatos mais qualificados para o cargo, sendo considerada a principal forma de estruturação nas organizações contemporâneas (Marteleto, 2001). Entretanto, a internet se mostra com crescente potencial de inovação para contactar pessoas e organizações, através do recrutamento online (Chiavenato, 2015), por sua velocidade de informação e baixo custo dos processos de provisão de pessoas (Dutra, 2015).

De acordo com Veger (2006), o e-recrutamento consiste em tirar vantagem deste bem precioso – que muitas vezes pode também ser maléfico – chamado internet, que busca atrair e recrutar em alta qualidade candidatos para a vaga, gerando uma maior competitividade. Sendo através de plataformas que promove oportunidades de emprego e recupera potenciais informações de trabalhadores. Ainda, essas tecnologias ainda deverão desenvolver-se ao longo do tempo para que empresas se tornem cada vez mais notáveis e competitivas no mercado, atraindo novos colaboradores qualificados.

Para isso, um grande passo se dá nos dias atuais, a chamada inteligência artificial cresce entre as organizações (Schwab, 2018).

Entretanto, para Vieira (2010) surge um problema entre esse tipo de recrutamento, que de alguma maneira pode se tornar uma desvantagem no processo: ilusões sobre os perfis de candidato, já que a inteligência artificial não tem a sensibilidade e humanização que teria um recrutador, por exemplo (Ferreira, 2020).

Para Boog e Boog (2002), nos dias atuais é primordial o recrutador, mais do que nunca, apropriar-se de novas técnicas e tecnologias de recrutamento – job boards e redes sociais de trabalho - onde muitas delas já utilizam da inteligência artificial.

2.2 IA E FERRAMENTAS DE RECRUTAMENTO

Segundo Kaufman (2019), a inteligência artificial - agora não mais limitada a computadores ou softwares - trata-se da capacidade de raciocínio, inteligência e resolução de problemas em um campo de dados que desenvolve um conhecimento, levando do assunto abrangente ao específico, onde possibilita a intensa interação entre homens, máquinas ou banco de dados. Entretanto, esse campo de conhecimento associado a linguagem e inteligência, não possui ainda a capacidade de autonomia, o que se faz necessário a inteligência humana (Russel e Norving, 2021).

Embora não seja um termo criado recentemente - ocorrido no período da segunda guerra - inteligência artificial se destaca nos últimos anos, sendo o ápice de seu desenvolvimento (Teixeira, 2019). Segundo Martins (2023), a inteligência artificial está presente nas organizações e aplicações que incluem: assistentes virtuais (chatsbots), reconhecimento de imagem e vídeos, análise de dados e automação.

Segundo Ligeiro (2023) O uso da Inteligência artificial tem entrado de forma crescente nos setores de recursos humanos, bem como no processo de recrutamento e seleção, causando mudanças nas etapas e decisões que afetam o profissional de RH e os candidatos, a vaga disponível na empresa de forma positiva ou negativa. O recrutamento ligado a inteligência artificial se dá por meio de três principais ferramentas que buscam a escolha do candidato que mais se encaixam a vaga por meio de estratégias pré-definidas pelo recrutador (Maximiano, 2014).

Para Maximiano (2014), sites das empresas que utilizam a inteligência artificial para selecionar candidatos que buscam vagas naquela empresa através de preenchimento de formulários, testes online de personalidades e envio de currículos. Fazendo com que, por

meio de critérios de seleção estabelecidas pela a Inteligência artificial seja feito uma triagem prévia dos candidatos a vaga.

Os jobs boards, segundo Cassiano, Lima e Zuppani (2016), oferece baixo custo e uma alta divulgação com possibilidade de encontrar candidatos compatíveis até para cargos mais estratégicos dentro da empresa. Através dessas agências a inteligência artificial busca a compatibilidade entre o candidato e a vaga, através de perguntas e testes estratégicos que promovem a aproximação entre candidatos e empresa. Entretanto, para que se ja utilizado pelo recrutador, são necessários assinaturas para a divulgação das vagas (Maximiano, 2014).

Exemplos de Jobs boards podemos citar a plataforma Gupy, que segundo Sousa, Passarelli e pugliesi (2019), é uma plataforma para processos de recrutamento, seleção, treinamento e para engajar as equipes de maneira original e tecnológica. Pioneira em inteligência artificial no R&S no Brasil, tendo maior índice de empregabilidade no ano de 2024.

Para Maximiano (2014), Redes sociais são eficientes, pois além de zero custo para o candidato que procura um emprego, cria-se uma rede network e tem ofertas que passam por diversos cargos hierárquicos nas organizações. Para os recrutadores, além de ser uma plataforma rápida e de fácil acesso, pode-se divulgar vagas que ultrapassa os limites geográficos. E para a empresa além do recrutamento, facilita na busca de fornecedores de serviços e produtos.

Exemplos de Redes sociais está o LinkedIn, que segundo LinkedIn.com é a maior rede social profissional do mundo, que possui amplos modelos de negócios, tendo uma receita advinda de assinaturas, vendas de publicidade e soluções de recrutamento, que conectam profissionais de todo o mundo com o auxílio da inteligência artificial.

2.3 SELEÇÃO DE PESSOAS E O USO DA TECNOLOGIA

Para Marras (2016), o processo de seleção se baseia na junção de dois fundamentos após o processo de recrutamento: As exigências do cargo, ou seja, características, competências e habilidades que aquele cargo exige para que o candidato venha a desencadear um ótimo desempenho, vinculado ao conjunto de conhecimentos técnicos, comportamento e atitudes do candidato que se encaixe na vaga. Para isto, são imprescindível a coleta de informações tanto do cargo, quanto do candidato, para servir como uma base de dados onde será feita a melhor escolha (Chiavenato, 2015).

Segundo Lacombe (2011) o processo de seleção deve levar em consideração não só a junção dos dois fundamentos do processo de recrutamento, mas também a cultura da empresa e os valores e crenças dos candidatos, ou seja, é necessária uma triagem para saber se aquele candidato estará de acordo com os valores da empresa (Marras, 2016).

Tais triagens são realizadas através de técnicas e procedimentos em função de critérios pré-definidos que caminham junto a cultura e valores da empresa. Sendo também avaliados suas competências de modo individual para assumir o cargo (Maximiano, 2014).

Para Cipriano (2021), ultimamente, é notório visualizar o uso da inteligência artificial nos processos seletivos, em destaque nas empresas em que se tem uma grande valorização na gestão de pessoas em uma visão estratégica, consequentemente, é evidente o cuidado em questões como atrair e manter talentos dentro da organização, ter alinhado os valores e expectativas entre o colaborador e a empresa, além dos aspectos psicológicos e comportamentais do contratado (Cipriano, 2021).

Segundo Gomes et al. (2023), o uso da inteligência artificial auxilia nos processos de seleção de pessoal por meio de técnicas e procedimentos a um mapeamento preliminar do perfil psicocomportamental dos candidatos, que em se alinham com a cultura da empresa com as competências técnicas dos indivíduos buscando a melhor opção do mercado.

Outra parte importante para Chiavenato (2015), é o processo de entrevista que consiste em que se tem a comunicação entre duas ou mais pessoas que conversam entre eles mesmo, o colaborador da empresa e o candidato a vaga em questão. O entrevistado se torna uma caixa neutra a ser descoberta, onde se aplica incentivos para identificar como serão suas respostas ao processo, sendo assim possível entender suas atitudes mediante certos cenários. Sendo utilizado como gestão de entrevistas é uma técnica que consiste em realizar as mesmas perguntas a todos os candidatos, eliminando assim o preconceito humano. Dessa forma, o candidato será escolhido com base em sua qualificação e não em sua aparência, ou escolhas pessoais. (Lopes, 2021).

Para Lopes (2021), no quesito de buscar os melhores candidatos, a IA elabora uma lista com uma determinada ordem que é analisada através dos currículos, respostas nas entrevistas e resultados nos exames. Essa ordem é organizada de acordo com o perfil do colaborador que a organização procura.

Entretanto para Barber (2022), uma grande quantidade de processos automáticos desenvolvidos pela IA tem o potencial de desestimular candidatos, já que existe uma falta de interação humanizada e transparência se torna evidente.

3 METODOLOGIA

3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada foi de modo bibliográfico, que conforme Gil (2002), a pesquisa bibliográfica tem como objetivo propor um contato entre o pesquisador e algum autor que já produziu sobre determinado assunto de sua investigação, através de materiais que podem ser, principalmente, livros ou artigos científicos, possibilitando ao pesquisador conhecer, analisar e correlacionar o tema pesquisado (Marconi e Lakatos, 2003).

De modo que, a abordagem técnica utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, envolve a pesquisa quali-quantitativa. Segundo Gil (2002), a abordagem quali-quantitativa, oferece uma ampla visão do tema estudado pelo pesquisador, permitindo que o mesmo explore aspectos mensuráveis e aspectos de modo interpretativo da realidade abordada, permitindo ao pesquisador uma análise mais completa (Marconi e Lakatos, 2003).

Para Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa exploratória, busca proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito, ou seja, busca esclarecer conceitos, com maior precisão e hipóteses pesquisáveis para estudo futuros (Gil, 2002).

Por isso, foi utilizado o google acadêmico como a base de dados para a pesquisa, para Caregnato (2011), o google acadêmico é uma ferramenta que tem por propósito a busca de informações e acadêmicos. Tendo por características o detalhamento de uma grande base de dados a partir de um software que rastreia e reconhece documentos científicos e suas referências através de palavras chaves introduzidas pelo pesquisador (Caregnato, 2011).

Através da busca no google acadêmico pelas palavras chaves: “RECRUTAMENTO E SELEÇÃO” e “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL”, com dois filtros: artigos de Revisão, como também foi pesquisado resultados entre 2019 e 2024. Foi obtido um total de 83 resultados pela pesquisa. Entretanto, foi identificado que ainda constavam monografias, TCC, dissertações e duplicidade de artigos científicos, como também artigos pagos e/ou com acesso restrito que foram descartados, restando um total de 25 artigos. Após a leitura, foram incluídos um total de 16 artigos que correspondem ao objetivo do trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADO

Foi realizado um quadro (Quadro 1) que mostra o resultado dos artigos selecionados pelos critérios de inclusão, onde consta: Ano, Título, Autor, Tipo de pesquisa, Nome do Periódico e objetivo do artigo:

Quadro 1 – Características dos artigos selecionados

ANO	TÍTULO	AUTOR	TIPO DE PESQUISA	NOME DO PERIÓDICO	OBJETIVO
2024	Estudo de caso empresa XY: Sobre o uso de ferramentas digitais e inteligência artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção	Santos e Souza	Descritiva e bibliográfica	Revista Ibero - Americana de Humanidades	Abordar sobre gestão de recursos humanos e suas subdivisões, incluindo recrutamento e seleção alinhado a processos da inteligência artificial.
2024	As transformadoras contribuições da Inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoal das organizações	Reis	Bibliográfica	Revista Tópicos	Refletir acerca das transformadoras mudanças contribuições da Inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção de pessoal das empresas.

2024	Inteligência artificial e seu impacto na gestão de pessoas	Nascimento, Couto e Peres	Bibliográfica -qualitativa	SEVEN	Examinar o impacto da IA na gestão de pessoas nos setores de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento das pessoas.
2023	Recrutamento e Seleção com a utilização de inteligência artificial	Pielak, Guedes e Silva	bibliográfica	RGE – Revista de Gestão e estratégia	Apresentar a relevância das ferramentas que utilizam IA como subsídio nos processos de recrutamento e seleção dos funcionários
2023	Recrutamento e seleção: Do analógico ao digital	Melo e Andrade	Bibliográfica	ID Online - Revista de Psicologia	Identificar os benefícios do uso das ferramentas digitais nos processos de recrutamento e seleção, com a perspectivas de demonstrar a evolução dos processos e ganhos obtidos.

2023	Dimensões do uso de tecnologia e inteligência artificial em recrutamento e seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências	Blumen e Cepellos	Bibliográfica -qualitativa	Cadernos ERAPE.BR - Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP)	Investigar as dimensões do uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção sob perspectivas dos profissionais da área em empresas do setor farmacêutico.
2023	Inteligência artificial como recurso de avaliação das soft skills no recrutamento e seleção	Gomes et al.	Bibliográfica	RBTI - Revista Brasileira em Tecnologia da informação	Identificar como a inteligência artificial pode auxiliar na avaliação das soft skills nos processos de recrutamento e seleção.
2023	Problemas éticos na utilização de Inteligência artificial em processos de recrutamento e seleção e a percepção dos trabalhadores	Galvão e Câmara	Estudo de caso	RDU - Repositório digital da Ufersa	Entender o posicionamento dos candidatos sobre serem avaliados por uma IA e quais os problemas éticos que podem ser apresentados.

2022	Impactos da Utilização da <i>Applicant Tracking system</i> nos processos de recrutamento e seleção de pessoas: estudo em uma organização de segmento de soluções de recursos humanos	Puccini et al.	Estudo de caso	NAVUS	Investigar o impacto de novas tecnologias, incluindo Inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção na organização
2022	Inteligência artificial no recrutamento e seleção: A perspectiva do departamento de Recursos humanos sobre seus prós e contras	Albuquerque et al.	Bibliográfica-qualitativa	ENGETEC	analisar as perspectivas dos profissionais de recrutamento e seleção sobre as vantagens e desvantagens diante da Inteligência artificial nos processos de R&S.
2022	Promoção de igualdade de gênero: O uso de inteligência artificial em processos de recrutamento e seleção em empresas brasileiras	Fernandes e Cavalcanti	Bibliográfica-qualitativa	FGV RIC – Revista de iniciação científica	Analisar se a utilização de Inteligência artificial pode impactar na promoção de igualdade de gênero em empresas brasileiras.

2021	A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: Um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção	Cabral, Nunes e Paioli	Estudo de caso	Revista eletrônica Anima Terra	Abordar o uso da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção junto com as percepções dos colaboradores.
2021	Tecnologia aplicada ao recrutamento e seleção: mudanças divulgadas e resultados percebidos no uso de soluções oferecidas por HR TECHS brasileiras	Avelar, Silva e Saraiva	Bibliográfica	Revista Gestão & Sociedade	Buscar investigar os suportes da tecnologia, incluindo a Inteligência artificial, para profissionais da área de gestão de pessoas que atuam com R&S.
2021	A inteligência Artificial transformando o RH do futuro: Um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de Trabalho	Atanazio et al.	Estudo de caso	Revista REFAS	Mostrar a inteligência artificial em um processo em que possibilita a diversidade e a inclusão no recrutamento e seleção.
2019	A Inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas	Sousa, Passarelli e Pugliesi	Bibliográfica	Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão	Mostrar a importância das ferramentas que utilizam Inteligência artificial para auxiliar no recrutamento e seleção

2019	A transformação digital no setor de recursos humanos: Um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção	Aguiar, Raupp e Macedo	Estudo de caso	CIKI - Congresso Internacional de conhecimento e inovação	Demonstrar como a transformação digital, auxiliado pela inteligência artificial, pode auxiliar uma empresa em seu processo de recrutamento e Seleção.
------	---	------------------------	----------------	---	---

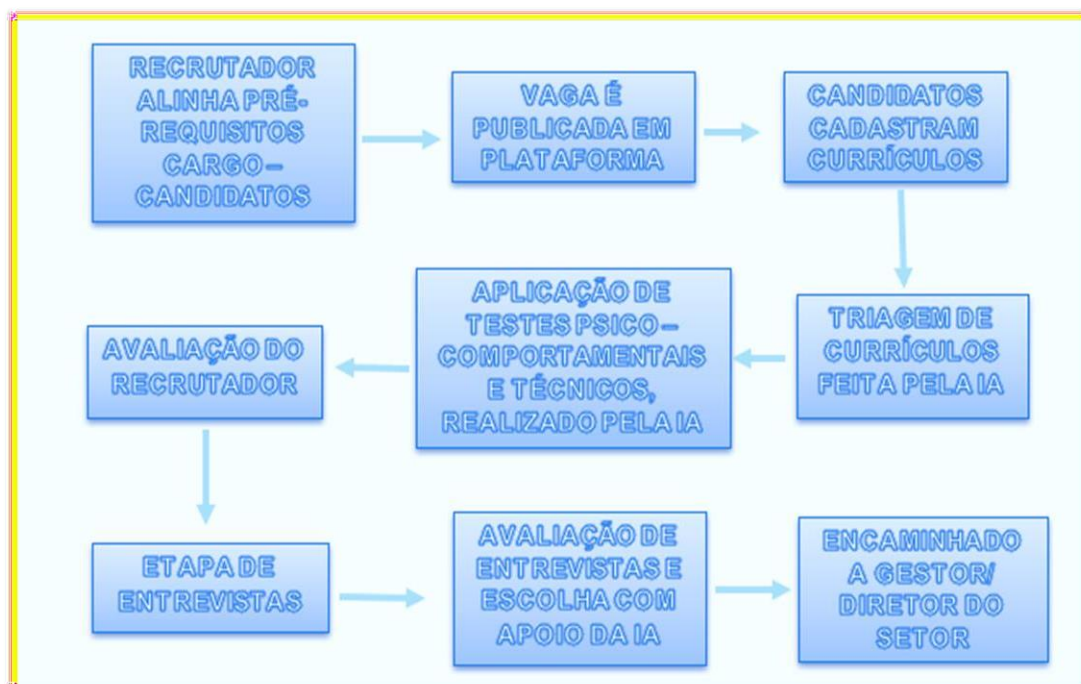
4.2 OS IMPACTOS POSITIVOS DA IA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Segundo Cabral, Nunes e Paioli (2021), a pandemia ocorrida em 2019 provocou uma necessidade de mudança no setor de recursos humanos, inclusive no subsistema de recrutamento e seleção. Neste contexto, plataformas de recrutamento e seleção que fazem uso da Inteligência artificial se tornaram essenciais para que o processo de R&S sejam inovador. Essa implementação se tornou um valioso mecanismo para a produtividade e geração de valor (Reis, 2024).

Ainda, para Blumen e Cepellos (2022), a área de Recursos humanos e seu subsistema recrutamento e seleção, se tornou mais estratégico e menos burocrático, graças a introdução da inteligência artificial que faz um apoio ao operacional, onde busca facilitar os modos de trabalho. Além disso, a inteligência artificial nos processos de Recrutamento e seleção eleva a maior nível de competitividade e gera valor para a empresa (Gomes et al., 2023).

A Figura 1, demonstra como é realizado os processos de recrutamento e seleção com apoio da IA:

Figura 1- Processo de R&S com apoio da IA



Sousa, Passareli e Pugliesi (2019) mostra que a escolha correta da ferramenta de recrutamento, impacta na boa escolha do candidato e ainda, afirma que softwares de recrutamento e seleção como Kenoby, Sólides e Gupy (que fazem uso da IA) torna o processo mais centralizado de etapas, pois na mesma plataforma pode-se acompanhar o banco de currículos e sua triagem, teste comportamentais e teste de competência/habilidades técnicas.

Atanazio et al. (2021), defende que a inteligência artificial provocou uma espécie de “recrutamento às cegas”, onde se é possível alinhar perfis de candidatos que a empresa deseja, junto a plataformas contratantes que fazem uso da inteligência artificial e com isso a vaga é publicada.

Gomes et al. (2023) destaca duas plataformas para uso do recrutador mirando o “recrutamento às cegas”, são eles: Gupy – que consegue acelerar os pedidos de vagas e com um rico banco de dados de currículos cadastrados, podem levar o recrutador a ter um candidato com perfil alinhado a vaga. Como também destaca o LinkedIn – plataforma que possui um grande número de filtros e de usuários onde em seu perfil, é possível verificar o passado profissional do candidato.

Para Santos e Souza (2024) a inteligência artificial tornou os processos mais rápidos, já que plataformas como gupy torna, principalmente, a etapa de triagem de currículos mais assertivo e menos burocrático. Embora, a IA não deve ser utilizada de forma isolada e nem substituída por completo a avaliação humana (Nascimento; Couto; Peres, 2024).

Conforme Albuquerque et al. (2022), tal processo de automatização faz com que atividades repetitivas, como a primeira triagem do currículo (para verificar se determinado candidato possui os requisitos necessários), se torne mais prático, o que otimiza o tempo para

execução, possibilitando o profissional de recrutamento e seleção maior foco em atividades que envolvam mais o plano estratégico e menos burocrático (Blumen; Cepellos, 2022).

Já na etapa de seleção, Gomes et al.(2023), afirma que no processo aplica-se a gestão de entrevista, onde se trata de uma técnica que é realizada as mesmas perguntas para todos os candidatos, na tentativa de eliminar o preconceito humano e selecionar o candidato por sua qualificação. Sendo assim, a IA consegue classificar em uma lista candidatos que mais se aproximam do cargo disputado na empresa, possibilitando ao recrutador maior visão estratégica do processo (Blumen; Cepellos, 2022).

Segundo Melo e Andrade (2023), plataformas como Zoom, Teams, Skype e Meet tornou o processo de entrevista com os candidatos mais simples e de fácil acesso, visto que não mais se restringe o processo de recrutamento e seleção a sua delimitação geográfica. Diante disso, para empresas que possibilitam o empregado a trabalhar de forma remota, a Inteligência artificial ajuda na captação e seleção, de forma mais rápida e assertiva (Santos; Souza, 2024).

Após todas as etapas no R&S, a decisão geralmete ficará a um gerente ou diretor do setor, para que seja confirmado o candidato indicado a ocupar o cargo (Santos; Souza, 2024).

Galvão e Câmara (2023) comenta que existem três expectativas a ser atingidas em um processo de seleção: transparência, confiabilidade e respeito. Partindo destas expectativas, a IA através como apoio ao recrutador tenta ao máximo manter o nível de assertividade e confiabilidade (Blumen; Cepellos, 2022).

O Quadro a seguir (Quadro 2) mostra o consenso entre os autores dos artigos encontrados sobre os impactos positivos da nteligência artificial no recrutamento e seleção:

Quadro 2 – Consenso entre autores dos impactos positivos

IMPACTO	AUTOR	CARACTERÍSTICA
Resolver problemas	Reis (2024)	Capacidade de solucionar pequenos e específicos problemas.
	Blumen e Cepellos (2023)	
automação de processos	Reis (2024)	Capacidade de diminuir trabalho que exige maior atenção e análise do recrutador.
	Nascimento, Couto e	

	Peres (2024)	
	Santos e Souza (2024)	
	Galvão e Câmara (2023)	
	Albuquerque et al. (2022)	
	Cavalcanti e Fernandes (2022)	
	Aguiar, Raupp e Macedo (2019)	
	Cabral, Nunes e Paioli (2021)	
Redução de custos operacionais	Reis (2024)	Capacidade de não mais depender de processos que exigem maior custo para a operação.
	Pielak, Guedes e Silva (2023)	
	Santos e Souza (2024)	
	Albuquerque et al. (2022)	
otimização de tempo	Reis (2024)	Capacidade de reduzir tempo do recrutador.
	Pielak, Guedes e Silva (2023)	
	Blumen e Cepellos (2023)	

otimização de tempo	Gomes et al. (2023)	Capacidade de reduzir tempo do recrutador.
	Galvão e Câmara (2023)	
	Cavalcanti e Fernandes (2022)	
	Cabral, Nunes e Paioli (2021)	
assertividade e redução de subjetividade	Nascimento, Couto e Peres (2024)	Capacidade de diminuir os preconceitos humanos e eleger o candidato por competência.
	Pielak, Guedes e Silva (2023)	
	Puccini et al. (2022)	
	Atanazio et al. (2021)	
Diminuição de turnover	Santos e Souza (2024)	Capacidade de realizar escolhas precisas e de diminuir turnover na empresa.
	Gomes et al. (2023)	
	Sousa, Passarelli e Pugliesi (2019)	
agilidade na captação de candidatos	Melo e Andrade (2023)	Capacidade de agilizar o processo de recrutamento por meio de plataformas que fazem uso da IA.
	Avelar, Silva e Saraiva (2021)	

Promoção da igualdade de gênero	Cavalcanti e Fernandes (2022)	Capacidade de igualar os gêneros em um processo de recrutamento e seleção, sem qualquer discriminação, desde que aplicado de forma correta.
	Atanazio et al. (2021)	
Promoção do uso da tecnologia	Puccini et al. (2022)	Capacidade de agregar valor à empresa com o uso da tecnologia no R&S.
	Gomes et al. (2023)	
	Sousa, Passarelli e Pugliesi (2019)	
	Reis (2024)	

Diante desses impactos positivos notou-se que podem afetar diretamente a três esferas: A empresa, ao recrutador e ao Candidatos.

4.2.1 A EMPRESA

Em seu estudo, Sousa Passarelli e Pugliesi (2019) defende que o uso de tais ferramentas de R&S agrega e promove o uso da tecnologia em processos que, outrora eram realizados de forma automática, bem como a capacidade de concentrar processos em uma única plataforma.

Para Reis (2024), a inteligência artificial no recrutamento e seleção provoca uma diminuição de custos operacionais, uma vez que a IA tem o poder de procurar soluções para problemas no setor que se alinham o objetivo da empresa através da análise de dados e melhor qualidade na tomada de decisão (Santos; Souza, 2024).

Ora, a capacidade de redução de turnovers defendida por Gomes et al. (2023), provoca uma maior adapção e escolha do candidato o que diminui os custos operacionais daquela instituição (Albuquerque et al., 2022).

E tendo em vista a maior retenção de talentos, atanazio et al. (2021) destaca a capacidade de promoção de igualdade de gênero dentro da empresa nos processos de recrutamento e seleção.

4.2.2 AO RECRUTADOR

Conforme Blumen e Cepellos (2023), a inteligência artificial no recrutamento e seleção é vista como uma ferramenta que busca desburocratizar os processos e que mantém o recrutador mais focado em partes estratégicas do processo como um todo e tornando ainda mais eficiente (Puccini et al., 2022).

Em seu estudo, Aguiar, Raupp e Macedo (2019), promove que a utilização de ferramentas que fazem o uso da IA, eleva o nível de automação no processo, que por sua vez busca retirar do recrutador processos burocráticos e operacionais, como a triagem de currículos (Nascimento; Couto e Peres, 2024).

Por consequência, Galvão e Câmara (2023), destaca que um dos pontos mais fortes da IA no R&S é a otimização do tempos, pois permite ao recrutador dimensionar, alinhar e promover o R&S com os objetivo da empresa (Puccini et al.,2022).

4.2.3 AO CANDIDATO

Embora o maior impacto positivo da IA no R&S seja à empresa e ao recrutador, Puccini et al.(2022) mostra que desenvolve uma melhor comunicação com o candidato, já que possibilita o candidato acompanhar o andamento do processo o mantendo informado.

Outro impacto definido por Avelar, Silva e Saraiva (2021), demonstra que a alta capacidade de captação acelerada no processo impacta diretamente ao candidato já que propicia a resultados rápidos.

Por sua vez, Santos e Souza (2024) mostra que como impacto da redução de turnovers demonstra funcionários mais satisfeitos e com maior perfil alinhado a empresa.

4.3 OS IMPACTOS NEGATIVOS DA IA NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Embora em seu estudo, Melo e Andrade (2023) afirma que não foi verificado impactos negativos da tecnologia e IA no recrutamento e seleção, torna-se evidente que em sua alta complexidade a Inteligência artificial não se assemelha a capacidade de pensamento humano, o que a torna apenas uma mera fonte de dados lógicos e com a pequena capacidade de pensar “fora da caixa” (Cabral; Nunes e Paioli, 2021).

O que por sua vez pode se tratar como uma resistência, a IA tomar os lugares dos

recrutadores, Blumen e Cepellos (2023) não vê como uma ameaça em seu estudo e apoia a maior implementação de ferramentas tecnológicas.

Uma dos impactos obtidos como resultado de seu estudo de caso, Fernandes e Cavalcanti (2022) defende que, embora exista ferramentas de agilização que utilizam a IA no Recrutamento e seleção, a tecnologia pode impactar tanto positivamente, mas também negativamente na igualdade de gênero nos processos de R&S na empresa, onde softwares promovem a discriminação contra a mulher e seleciona apenas homens (Cabral; Nunes; Paioli, 2021).

Albuquerque et al. (2022) relata que a IA pode receber o aprendizado realizado pelo ser humano sem a falta de diversidade e por consequência ocorrerá a discriminação seja de raça ou gênero.

Foi em cima desta percepção que o estudo de Blumen e Cepellos (2023) exalou preocupação na forma de como a IA pode evitar a escolha de grupos minoritários no recrutamento e seleção. Mostrando que uma inteligência artificial sem o devido cuidado podem atingir o direito dos candidatos que fazem parte do processo de R&S (Câmara e Galvão, 2023).

Ademais, Fernandes e Cavalcanti (2022) mostra que o universo da tecnologia sendo majoritariamente composto por homens, torna a IA com maior tendência a desigualdade de gênero nos processos de recrutamento e seleção, portanto se faz necessário a intervenção humana em etapas específicas do processo (Nascimento; Couto; Peres, 2024).

Ainda Conforme Nascimento, Couto e Peres (2024) A desumanização que acontece quando não se faz uso do capital humano nos processos de recrutamento e seleção quando utilizada a IA, enfraquecesse o próprio objetivo, onde busca o apoio, a agilidade e entendimento dos processos e não a substituição do recrutador (Pielak; Guedes; Silva, 2023).

Uma outra preocupação abordada por Santos e Souza (2024) refere-se principalmente, a falta de conhecimento tecnológicos dos candidatos para contactar com a Inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção. Os candidatos podem ser prejudicados ao não ser localizados pelo algoritmo da IA, por não dominarem a tecnologia (Blumen; Cepellos, 2023).

Para isso, Reis (2024) defende a valorização do capital humano, uma vez que é necessário tornar o ambiente de trabalho mais tecnológico, porém sem perder a humanização dos processos.

Acerca da frágil proteção de dados dos candidatos, Galvão e Câmara (2023) demonstra como um impacto negativo na utilização da Inteligência artificial no R&S, já que

dados do enorme banco de informações podem ser vazados e por consequência “ferir” a LGPD.

Para isso, Nascimento, Couto e Peres (2023) defende que os dados dos candidatos devem ser armazenados em locais seguros e acessível a somente pessoas autorizadas, visto que a IA deve prezar pela confiabilidade e segurança das informações nos processos de recrutamento e seleção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi apresentado, nota-se os impactos positivos e negativos do uso da inteligência artificial para a empresa, ao recrutador e candidatos, no qual este recurso tecnológico consegue auxiliar os recrutadores eliminando tarefas meramente burocráticas e facilitando o recrutador a pensar de forma estratégica.

Sendo assim, o uso da IA no R&S deve ser feito com acompanhamento humano para que seja evitado qualquer tipo de discriminação e preconceito, para que se obtenha resultados eficientes no processo de captação e escolha do pessoal.

No que se dirige a pesquisa foi constatada dificuldades para encontrar artigos que envolvam o tema específico, visto que a junção do tema inteligência artificial e recrutamento e seleção é algo recente e carente de demasiadas pesquisas.

Entretanto, embora se trate de um tema recente, se faz necessário o aprofundamento de mais pesquisas acerca do tema, já que estamos falando de uma parte estratégica para empresas em recrutar e reter talentos

Haja vista o desenvolvimento tecnológico acelerado, a área de recursos humanos e seu subsistema recrutamento e seleção, devem está alinhados a mudanças tecnológicas e estudos sobre possíveis impactos desta tecnologia são necessários. Para pesquisas futuras é necessário o aprofundamento no que se refere a possibilidade da inteligência artificial ameaçar o cargo por completo do recrutador.

Ora, uma vez que a tecnologia avança, mais cargos e empregos podem ser ameaçados pela inteligência artificial. Entretanto, faz necessário lembrar que é fundamental a presença humana nos processos de recrutamento e seleção e é notório que no futuro ainda sim, continue sendo imprescindível. Porém se trata de um risco futuro, que deve ser estudado.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Fernando Ferreira; RAUPP, Daniele Santos; MACEDO, Marcelo. **A transformação digital no setor de recursos humanos: Um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção.** CIKI - Congresso Internacional de conhecimento e inovação, Porto Alegre. 2019.
- ALBUQUERQUE, Ellen Lima; RODRIGUES, Francielle Menezes; MATOS, Gabriela Bitencourt; XAVIER, Giovanna de Sousa; HOELZ, José Carlos. **Inteligência artificial no recrutamento e seleção: A Perspectivas do departamento de Recursos Humanos sobre seus prós e contras.** ENGETEC, São Paulo. Vol.1, n.1. p.1-17. 2022.
- ATANAZIO, Amanda; SILVA, Larissa R. O.; FORMIGONI, Alexandre; NOVAIS, Rosana A. B. **A inteligência Artificial transformando o RH do futuro: Um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de Trabalho.** REFAS. Vol.7, n.4, p. 1-16. 2021.
- AVELAR, Cátia F. P.; SILVA, Yuri M.; SARAIVA, Hugo L. **Tecnologia aplicada ao recrutamento e seleção: Mudanças divulgadas e resultados percebidos no uso de soluções oferecidas por HR TECHS brasileiras.** Revista Gestão & Sociedade. Vol. 15, núm.43, p. 4620-4643. 2021.
- BARBER, Trivinia. *Three Ways To Humanize Your Hiring Process And Create A Better Candidate Experience.* 2022.
- BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações.** 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- BLUMEN, D; CEPellos, V. M. **Dimensões do uso de tecnologia e inteligência artificial em recrutamento e seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências.** Cadernos ERAPE.BR - Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP). Vol. 21, n.2. 2023.
- BOOG, G. & BOOG, M. **Manual de gestão de pessoas e equipes: Estratégia e tendências.** 1ª ed. São Paulo: Gente, 2002.
- CABRAL, José Antônio; NUNES, Rair Soares; PAIOLI, Luis Aparecido. **A inteligência artificial no departamento de Recursos Humanos: Um estudo de caso sobre**

a IA no processo de recrutamento e seleção. Revista eletrônica Anima Terra, Mogi das Cruzes. Vol.1 núm. 13, p.28-40. 2021.

CASSIANO, Cecília Nascimento; LIMA, Luciana Campos; ZUPPANI, Tatiane dos Santos. **A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional.** NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia, Santa Catarina. vol. 6, núm. 2, p. 52-67. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações.** 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 10ª ed. São Paulo: Campus, 2015.

CIPRIANO, Gael. **Inteligência Artificial nos processos de seleção de RH.** Estudos de administração e sociedade, São Paulo, vol. 6, núm.1, p.8-22. 2021.

COREGNATO, Sonia Elisa. **Google acadêmico como ferramenta para estudo de citações: Avaliação de precisão das buscas por autor.** Ponto de Acesso, Salvador, v.5, n.3, p.72-86, 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FERNANDES, Dora L. A.; CAVALCANTI, Maria F. R. **Promoção de Igualdade de Gênero: O uso de Inteligência artificial em processos de Recrutamento e Seleção em empresas brasileiras.** FGV RIC – Revista de iniciação científica. Vol. 3, p.1-17. 2022.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência artificial no recrutamento e seleção: amiga ou inimiga? Percepções e atitudes profissionais de recrutamento e seleção portugueses.** 2020. Tese (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e consultoria Organizacional) – ISTECC, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2020.

GALVÃO, Ywky S. M.; CÂMARA, Rodrigo T. T. **Problemas éticos na utilização de Inteligência artificial em processos de Recrutamento e seleção e a percepção dos trabalhadores.** RDU - Repositório digital da Ufersa. Vol. 1 n.1. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Graziela Paulo; SANTOS, Hevelen S. B.; MALAQUIAS, Jamily Vitória; TEIXEIRA, Saleti Ferreira; SANTOS, Yasmin F. B.; NOSE, Enio Tadashi. **Inteligência Artificial como Recurso de avaliação das Soft Skills no Recrutamento e Seleção**. Revista Brasileira em tecnologia da informação, Campinas. vol. 5, núm. 2, p. 121-146. 2023.

HO, V. T; ROSSEAU, D. M & LEVESQUE, L. L. ***Social networks and psychological contract: Structural gaps, cohesive ties and beliefs reading employer obligations. Human relations***, Londres, v.59, n.4, p. 459-481, 2006.

KAUFMAN, Dora. **A inteligência artificial irá suplantar a inteligência Humana?** 1ª ed. São Paulo: Estação das Letras e Cores Editora Ltda, 2019.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIGEIRO, Nuno F.S. **Reações dos candidatos a um processo de recrutamento utilizando Inteligência Artificial**. 2023. Dissertação (Mestrado em Recursos Humanos) – Universidade Europeia, Lisboa, Portugal, 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Ernane Rosa. **Ciência, Tecnologia e Inovação: Experiências, Desafios e Perspectivas**. 1ª ed. São Paulo: Atena, 2023.

MAXIMIANO, Antonio C.A. **Recursos Humanos: Estratégia e Gestão de Pessoas na sociedade global**. 1ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MELO, Amanda Cruz; ANDRADE, Jailza Nascimento T. A. **Recrutamento e seleção: Do analógico ao Digital**. ID Online - Revista de Psicologia.Vol.17, n.66, p.126- 142. 2023.

MENDONÇA, A. P. A., Rodrigues, B. A. A., Aragão, C. A. S., & Del Vecchio, R. C. **Inteligência artificial - recursos humanos frente às novas tecnologias: posturas e atribuições**. Contribuciones a La Economía – Universidade do Minho, Minho. 2018

NASCIMENTO, Gustavo J. F.; COUTO, Leo Leão; PERES, Neide Aparecida. **Inteligência artificial e seu impacto na gestão de pessoas**. SEVEN. Vol.5, n.1, p.1-11. 2024.

PIELAK, Dayane R. A.; GUEDES, Débora Jakson; SILVA, Fernanda Reis. **Recrutamento e Seleção com a utilização de Inteligência Artificial**. RGE – Revista de Gestão e estratégia, Assis. Vol.1, n.5. 2023.

PUCCINI, Luísa; PEDRO, Mateus; VENTURA, Monique; VASCONCELOS, Valentina; CAPPELLOZZA, Alexandre; VIEIRA, Almir Martins. Impactos da **Utilização da Applicant Tracking System nos processos de Recrutamento e seleção de Pessoas: Estudo em uma organização de segmento de soluções de Recursos Humanos**. NAVUS. Florianópolis. Vol.12, p. 1-12. 2022.

REIS, Bárbara Damasio. **As transformadoras contribuições da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoal das organizações**. Revista Tópicos, Rio de Janeiro. Vol.2, n.7. 2024.

RUSSELL, S. J.; NORVING, P. *Artificial Intelligence: A modern approach*. 4ª ed. Londres: Pearson, 2021.

SANTOS, Regiane Freitas dos; SOUZA, Martha Helena R. **Estudo de caso empresa XY: Sobre o uso de Ferramentas digitais e inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção**. Revista Ibero - Americana de Humanidades, São Paulo. Vol.10, núm.6, p. 3871- 3896. 2024.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. 1ª ed. São Paulo: Edipro, 2018.

SILVA, David G. **A influência da inteligência artificial no recrutamento e seleção: uma análise qualitativa**. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade de São Paulo, 2022.

SOUSA, Daniel M. M.; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. **A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas**. Revista Edefatec: Educação, tecnologia e gestão, Franca. vol. 2, núm. 1, p. 1 -19. 2019.

SOUZA, Bárbara de. **Recrutamento e Seleção: Um desafio ao psicólogo organizacional**. 2013. Monografia (Curso de especialização em psicologia – Ênfase em psicologia Organizacional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

TEIXEIRA, João. **O que é inteligência artificial?** 3ª ed. São Paulo: E-galáxia, 2019.

VIEIRA, Mafalda P. S. **Impacto das novas tecnologias no recrutamento nas empresas especializadas de recrutamento e seleção.** Tese (Mestrado em gestão de Recursos Humanos) – ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2010.

VEGER, M. **How Does Internet Recruitment Have Effect on Recruitment Performance? Fourth Twente Student Conference on IT.** Enschede, Holanda, 2006.

ZUPPANI, Tatiane dos Santos; CASSIANO, Cecilia Nascimento; LIMA, Luciana Campos. **O impacto das redes sociais no recrutamento e seleção.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.